

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 315

**Die Bordbetriebsverfassung
nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG unter
Berücksichtigung europa- und
verfassungsrechtlicher Vorgaben**

Von

Alexis Darányi



Duncker & Humblot · Berlin

ALEXIS DARÁNYI

Die Bordbetriebsverfassung
nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG unter Berücksichtigung
europa- und verfassungsrechtlicher Vorgaben

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 315

Die Bordbetriebsverfassung nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG unter Berücksichtigung europa- und verfassungsrechtlicher Vorgaben

Von

Alexis Darányi



Duncker & Humblot · Berlin

Die Bucerius Law School – Hochschule für Rechtswissenschaft Hamburg
hat diese Arbeit im Jahre 2012 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2013 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme: Klaus-Dieter Voigt, Berlin

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-13981-1 (Print)

ISBN 978-3-428-53981-9 (E-Book)

ISBN 978-3-428-83981-0 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde vom Promotionsausschuss der Bucerius Law School, Hochschule für Rechtswissenschaft, Hamburg, im Frühjahrstrimester 2012 als Dissertation angenommen. Die mündliche Prüfung erfolgte am 26. Juni 2012. Das Manuskript wurde im Herbst 2011 abgeschlossen. Bis 31. August 2012 veröffentlichte Literatur wurde nachgetragen.

Meinem hoch geschätzten Doktorvater, Herrn Professor Dr. Matthias Jacobs, gilt mein besonderer Dank für seine stete Ansprechbarkeit, Unterstützung und nicht zuletzt sein hohes Maß an Empathie für alle Sorgen und Nöte eines Doktoranden. Ebenso gilt mein Dank Herrn Professor Dr. Rüdiger Krause, Georg-August-Universität, Göttingen, für die Erstellung des Zweitgutachtens und seine äußerst hilfreichen Anmerkungen. Den Herren Dr. Sebastian Naber, Jan Wildhirt und Michael Knott sei herzlich für das Korrekturlesen gedankt.

Mein größter Dank gilt jedoch meiner Familie, insbesondere auch meinem Stiefvater, Herrn Professor Dr. Wulf von Schimmelmann, durch deren Rückhalt und Unterstützung diese Arbeit erst ermöglicht wurde.

Hamburg, im Oktober 2012

Alexis Darányi

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	13
A. Einführung	13
B. Gang der Untersuchung	16
§ 2 Praxisbeispiele für Bordbetriebsverfassungen	18
A. Tarifpartner	18
B. Erscheinungsformen der Tarifverträge Personalvertretung	20
C. Struktur und inhaltliche Ausgestaltung	22
I. TV PV Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft	22
1. Organe der Bordverfassung	23
a) Gruppenstruktur	23
b) Zuständigkeitsverteilung	24
2. Rechte und Pflichten der Personalvertreter	25
3. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen	27
a) Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	27
b) Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	29
c) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	30
4. Straf-, Zwangsgeld- und Bußvorschriften	30
II. TV PV für das Cockpitpersonal der Air Berlin	31
1. Organe der Bordverfassung	31
2. Rechte und Pflichten der Personalvertreter	32
3. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen	33
a) Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	33
b) Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	33
c) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	34
4. Straf-, Zwangsgeld- und Bußvorschriften	34
III. TV PV für das Kabinenpersonal der Contact Air	34
1. Organe der Betriebsverfassung	35
2. Rechte und Pflichten der Personalvertreter	35
3. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen	35
a) Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	35
b) Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	36
c) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	36
4. Straf-, Zwangsgeld- und Bußvorschriften	36
IV. TV PV für das Kabinenpersonal der Eurowings Luftverkehrs AG	37

1. Organe der Betriebsverfassung	37
2. Rechte und Pflichten der Personalvertreter	37
3. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen	38
a) Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	38
b) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	38
4. Straf-, Zwangsgeld- und Bußvorschriften	39
V. Ergebnis	39
§ 3 Entstehungsgeschichte und Tatbestand der Bereichsausnahme für das Bordpersonal	41
A. Gesetzgebungsgeschichte	41
B. Tatbestandliche Probleme	45
I. Auslegung des § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG	45
II. Begriff des Luftfahrtunternehmens	47
III. Persönlicher Anwendungsbereich des § 117 Abs. 2 BetrVG	49
1. Im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer	49
2. Flugkapitän als leitender Angestellter	50
IV. Anwendbarkeit personalvertretungsrechtlicher Tarifverträge auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug	52
1. Tarifvertragsstatut versus Betriebsverfassungsstatut	53
2. Bestimmung des Betriebsverfassungsstatuts	54
3. Anwendung auf den Flugbetrieb	56
§ 4 Verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Grundlagen der tarifvertraglichen Normsetzung im Bereich des Betriebsverfassungsrechts	59
A. Tarifautonomie als Teil der Koalitionsfreiheit	60
I. Dogmatische Herleitung der Rechtsetzungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien	60
1. Delegationstheorien	61
2. Autonomietheorie	62
3. Geltungsbefehlslehre	63
4. Bewertung der unterschiedlichen Erklärungsmodelle	64
II. Normsetzungsbefugnis als Bestandteil der Koalitionsfreiheit	67
B. Tarifvertragliche Betriebsverfassungsnormen als Gegenstand koalitions-spezifischer Betätigung	70
I. Betriebsverfassung als Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen i. S. d. Art. 9 Abs. 3 GG	71
II. Normative Kraft von tarifvertraglichem Betriebsverfassungsrecht als leistungrechtlicher Teil der Koalitionsfreiheit?	74
III. Erstreckung von betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen auf Außenseiter	77
1. Vereinbarkeit mit dem Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip	79
a) Legitimationsbedürfnis	82

b) Erfüllung der Legitimationsanforderungen durch § 3 Abs. 2 TVG i.V.m. § 117 Abs. 2 BetrVG	85
2. Vereinbarkeit mit der negativen Koalitionsfreiheit der Außenseiter- arbeitnehmer	87
IV. Ergebnis	89
C. Einfachgesetzliche Grundlagen für tarifvertragliches Betriebsverfas- sungsrecht	89
I. Tarifvertragsgesetz	90
II. Betriebsverfassungsgesetz	90
III. Verhältnis von Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz	91
1. Gestaltungsspielraum allein im Rahmen des Betriebsverfassungs- gesetzes	92
2. Betriebsverfassungsgesetz als zwingendes Gesetz	93
3. Betriebsverfassungsgesetz als dispositives Recht	94
4. Bewertung der verschiedenen Erklärungsmodelle: Einschränkung der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis allein durch zwingenden Charakter des BetrVG	95
IV. Ergebnis	97
§ 5 Bereichsausnahme des § 117 BetrVG als Verstoß gegen höherrangiges Recht	98
A. Europarechtskonformität des § 117 BetrVG	98
I. Richtlinienkonformität des § 117 Abs. 2 BetrVG	100
II. Europarechtskonforme Auslegung und Rechtsfortbildung des § 117 Abs. 2 BetrVG	103
1. Anspruch auf Abschluss eines Tarifvertrages nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG?	103
2. Europarechtskonforme Auslegung	104
3. Europarechtskonforme Reduktion	105
III. Ergebnis	109
B. Verfassungsmäßigkeit des § 117 BetrVG	109
I. Verstoß gegen das allgemeine Gleichheitsgebot	109
1. Verfassungsrechtlich relevante Ungleichbehandlung	110
2. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ...	112
a) Festlegung des Prüfungsmaßstabs	113
b) Rechtfertigungsgründe	115
(1) Nicht ortsgebundene Art der Tätigkeit	115
(2) Zwang zur fortwährenden Ausübung der fliegerischen Tätigkeit	115
(3) Arbeitszeiten des fliegenden Personals	117
(4) Zwischenergebnis	117
c) Verhältnismäßigkeitsprüfung	118

(1) Bereichsausnahme im Allgemeinen	118
(2) Konkrete Ausgestaltung durch die Tarifvertragsparteien ...	121
3. Zwischenergebnis	123
II. Verfassungskonforme Auslegung und Rechtsfortbildung	123
1. Verfassungskonforme Auslegung	124
a) Subsidiäre Geltung des BetrVG	124
b) Verfassungskonforme Begrenzung des Gestaltungsspielraums ..	124
2. Verfassungskonforme Reduktion	126
III. Ergebnis	126
IV. Folgeprobleme	127
1. Völliger Ausfall der personalvertretungsrechtlichen Vertretung für das Bordpersonal?	127
2. Konsequenz der verfassungskonformen Auslegung für die Zuläs- sigkeit der Geltungserstreckung auf Außenseiter	128
3. Eingriff in die Koalitionsfreiheit durch die verfassungskonforme Auslegung des § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG ?	131
§ 6 Inhalt und Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifpartner	134
A. Abweichungen aufgrund der Besonderheiten des Flugbetriebs	135
B. Einbindung von Gerichten und Behörden	135
C. Gruppenbildung und Stimmparität	137
I. Gruppenstruktur	137
1. Ordnungskriterien der Betriebsverfassung	138
2. Berücksichtigung der Ordnungskriterien bei tarifautonomen Rege- lungen	140
II. Grundlage des Mandats	144
1. Einheit von Mandat und Legitimation als Prinzip der Betriebsver- fassung	145
2. Vorgaben aus der Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien ..	148
III. Ergebnis	152
D. Straf-, Zwangsgeld- und Bußvorschriften	153
I. Ordnungsgeld und Zwangsgeld	153
II. Straftatbestände, Straf- und Bußgeldvorschriften	156
E. Errichtung einer auf bestimmte Mitarbeitergruppen beschränkten Perso- nalvertretung	157
§ 7 Tarifrrechtliche Probleme	164
A. Anmerkung zur Methodik: Eingeschränkte Übertragbarkeit der im Rah- men des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entwickelten Lösungen	164
B. Rechtliches Gebot gewerkschaftlicher Kooperation bei Gewerkschafts- pluralität?	165
I. Gewerkschaftspluralität im Rahmen des § 3 BetrVG	166
II. Gewerkschaftspluralität im Rahmen des § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG ...	167

III. Ergebnis	168
C. Tarifkollision	169
I. Tarifkonkurrenz bei Organisationstarifverträgen nach § 3 BetrVG	171
1. Spezialitätsprinzip	171
2. Günstigkeitsprinzip	172
3. Mehrheitsprinzip	172
4. Unwirksamkeit sich widersprechender Tarifverträge	173
5. Modifiziertes Prioritätsprinzip	174
6. Vorrang der stärkeren Regelungskompetenz	174
7. Vorrang der größeren Sachnähe	175
8. Wahlrecht	175
II. Tarifkonkurrenz bei der Bordbetriebsverfassung	176
III. Ergebnis	180
D. Nachwirkung personalvertretungsrechtlicher Tarifverträge	180
I. Zweck der Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 TVG im Allgemeinen ...	182
1. Schaffung von Rechtssicherheit	182
2. Bestandsschutzfunktion	183
3. Ordnungs- und Überbrückungsfunktion der Nachwirkung?	184
II. Nachwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen?	185
1. Zweckwidrigkeit der Nachwirkung	185
2. Perpetuierung der nachwirkenden Tarifnormen	186
3. Anwendung auf nach Ablauf des Tarifvertrags begründete Arbeits- verhältnisse	187
4. Zwischenergebnis	187
III. Ergebnis	188
E. Erzwingbarkeit des Tarifabschlusses durch Arbeitskampf	188
I. Erstreikbarkeit eines Organisationstarifvertrags im Rahmen des § 3 BetrVG	188
II. Erstreikbarkeit eines Tarifvertrages nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG ...	190
III. Ergebnis	194
§ 8 Gerichtliche Kontrolle der Tarifverträge nach § 117 Abs. 1 S. 2 BetrVG .	195
A. Möglichkeiten der gerichtlichen Kontrolle	195
I. Wahlanfechtung	195
II. Verfahren nach § 9 TVG	197
III. Inzidentkontrolle	197
B. Umfang der Überprüfbarkeit durch die Gerichte	198
C. Fehlerfolgen	200
§ 9 Exkurs: Kooperationstarifverträge nach § 117 Abs. 2 S. 2 BetrVG	203
§ 10 Bordbetriebsverfassung de lege ferenda	206

A. Defizite der gegenwärtigen Gesetzeslage	206
B. Anforderungen an die Ausgestaltung durch den Gesetzgeber	208
I. Sonderregelungen durch Tarifvertrag, Gesetz oder Rechtsverordnung	208
II. Inhalt der Rechtsverordnung im Detail	211
1. Organe der Bordbetriebsverfassung	211
2. Integration der Vertretung des Bordpersonals in die Mitbestimmungsorgane der Bodenbetriebe	212
3. Geschäftsführung	214
4. Mitbestimmungsrechte	214
5. Kündigungsschutz	215
6. Ordnungs- und Zwangsgeld	215
§ 11 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	216
Anhang: Entwurf einer Rechtsverordnung über die Betriebsverfassung des fliegenden Personals	220
Literaturverzeichnis	254
Sachwortverzeichnis	268

§ 1 Einleitung

A. Einführung

Ein vom allgemeinen Arbeitsrecht losgelöstes „besonderes Arbeitsrecht“ für Besatzungsmitglieder von Luftfahrzeugen gibt es nicht. Gleichwohl ist es nicht zu bestreiten, dass das Arbeitsverhältnis des Bordpersonals im Luftverkehr von besonderen Umständen geprägt ist, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, insbesondere hinsichtlich Art, Ort und Zeit. Diese Besonderheit schlägt sich in einer Vielzahl von sonder- und spezialgesetzlichen Regelungen nieder. Nicht zuletzt deshalb wurde das Arbeitsrecht für das Bordpersonal als „terra incognita“ bezeichnet¹. Dies gilt insbesondere auch für das Betriebsverfassungsrecht, das in den Luftfahrtunternehmen traditionell Personalvertretungsrecht genannt wird².

Nun ist die Sonderstellung des Bordpersonals im Betriebsverfassungsrecht keine Neuerung. Die Besonderheit der betrieblichen Mitbestimmung des sogenannten fliegenden Personals³ besteht in rechtstechnischer Hinsicht darin, dass es sich seit jeher um ausschließlich auf Tarifverträgen beruhendes Betriebsverfassungsrecht handelt, also um ein „Betriebsverfassungsrecht ohne Betriebsverfassungsgesetz“⁴. Während das übrige Betriebsverfassungsrecht seit dem Betriebsrätegesetz vom 20. Februar 1920 Gegenstand eines formellen Gesetzes ist, existiert für das fliegende Personal eine Bereichsausnahme: Der mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 eingeführte § 117 Abs. 2 BetrVG verweist auf die Möglichkeit, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen. Diese einzigartige Sonderregelung im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts der Bundesrepublik Deutschland war von Anfang an umstritten und problematisch. Dies liegt zum einen an der Einschätzung, dass das Betriebsverfassungsrecht für das fliegende Personal nicht nur anders, sondern auch weit ungünstiger geregelt ist als für das Bodenpersonal und die Arbeitnehmer der gesamten übrigen Wirtschaft⁵. Zum an-

¹ Schmid/Roßmann, Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder, Rn. 1.

² Die Bezeichnung Personalvertretung entstand in Anlehnung an die Personalräte im öffentlichen Dienst (vgl. hierzu *Lufthansa*, Betriebsverfassung des Bordpersonals, S. 7).

³ Der Begriff „fliegendes Personal“ bezieht sich auf die Besatzungsmitglieder von Flugzeugen und wird auch in der Gesetzesbegründung verwendet (vgl. BegrRegE, BT-Drucks. VI/1786, S. 58). In der vorliegenden Arbeit ist er als Synonym für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu verstehen und umschreibt insofern lediglich den personellen Anwendungsbereich des § 117 Abs. 2 BetrVG.

⁴ So bereits *Mußnug*, in: FS Duden, S. 335 ff.

⁵ Vgl. hierzu § 5 B.1.

deren folgen Probleme daraus, dass die Ermächtigungsnorm des § 117 Abs. 2 BetrVG keinerlei Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung des tarifvertraglichen Betriebsverfassungsrechts macht, sodass sich der Inhalt und die Grenzen der Gestaltungsbefugnis der Tarifpartner nur schwer bestimmen lassen. Insbesondere der letztgenannte Umstand gewinnt vor dem Hintergrund einer anderen viel diskutierten kollektivrechtlichen Fragestellung an Relevanz.

Die Organisation der Betriebsverfassung durch Tarifvertrag wird in der Arbeitsrechtswissenschaft und Rechtsprechung schon seit Längerem erörtert⁶, wenn auch unter anderen Vorzeichen. Ende Juli 2001 ist das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsrechts mit dem Ziel in Kraft getreten, das System der Betriebsverfassung flexibler zu gestalten⁷. Ein entscheidendes Element dieser Reform war die Neufassung des § 3 BetrVG, durch den der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnete, das gesetzliche Modell der Betriebsverfassung durch Vereinbarung weitreichend umzugestalten. Darüber hinaus wurde der Staat aus seiner Rolle als „Hüter der Betriebsverfassung“⁸ entlassen, indem das bisher in § 3 Abs. 2 BetrVG a. F. geregelte staatliche Zustimmungserfordernis gestrichen wurde. Diese Neuordnung ist Gegenstand zahlreicher Arbeiten und Abhandlungen⁹. Die kontroverse Diskussion kreist unter anderen um den schon lange schwelenden Streit um die Legitimation der Tarifvertragsparteien zur Normsetzung auch gegenüber nicht oder anders organisierten Arbeitnehmern. Die viel weiter reichenden Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien im Rahmen des § 117 Abs. 2 BetrVG werden in diesem Zusammenhang, wenn überhaupt, nur am Rande und mit Verweis auf die Argumentation im Rahmen des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG diskutiert. Dies wird den Besonderheiten der rechtlichen und tatsächlichen Situation der im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht gerecht.

Aktualität gewinnen die Fragestellungen rund um die Betriebsverfassung für das fliegende Personal von Luftfahrtunternehmen zudem durch eine bedeutende neuere Entwicklung in der Gewerkschaftslandschaft, die „Renaissance“ der Berufsgewerkschaften¹⁰. Nicht zuletzt der von den Medien und der Öffentlichkeit

⁶ Vgl. zu der Rechtslage vor dem BetrVerfReformgesetz: *Bakopoulos*, Zuständigkeitsverteilung; *Spilger*, Tarifvertragliches Betriebsverfassungsrecht; *Spinner*, Vereinbarte Betriebsverfassung.

⁷ BegrRegE, BT-Drucks. XIV/5741, S. 26.

⁸ Vgl. *Annuß*, NZA 2002, 290.

⁹ Vgl. zu der Rechtslage nach dem BetrVerfReformgesetz: *Heinkel*, Betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit; *Rolf*, Betriebsratsstruktur; *Schmiege*, Organisationsstrukturen durch Tarifvertrag; *Spinner*, Vereinbarte Betriebsverfassung; *Sobotta*, autonome Organisation; *Teusch*, Die Organisation; *Utermark*, Organisation der Betriebsverfassung; *Wißmann*, Tarifvertragliche Gestaltung.

¹⁰ Vgl. zu diesem Phänomen *Deinert*, NZA 2009, 1176 ff.; *Müller/Wilke*, Industrielle Beziehungen 2009, 377–401.

mit großem Interesse verfolgte Arbeitskampf der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)¹¹ zeigte, welche große Herausforderung dieses Thema für die Arbeitsrechtsordnung mit sich bringt. Mit dem Aufkommen von Berufsgewerkschaften und der damit einhergehenden Gewerkschaftspluralität auch bei verschiedenen Fluggesellschaften ist die Problematik im Luftverkehr ebenfalls akut geworden. Konkret gibt es dort mit der Vereinigung Cockpit (VC) und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) zwei Berufsgewerkschaften sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) als Branchengewerkschaft. Das Nebeneinander dieser Organisationen wirft die Frage auf, wie die Arbeitsrechtsordnung auf den Regelungsanspruch dieser zum Teil antagonistisch agierenden Gewerkschaften hinsichtlich der tarifvertraglichen Betriebsverfassung reagiert. Es gilt also unter anderem zu klären, ob allein eine einheitliche tarifvertragliche Bordbetriebsverfassung zulässig bzw. gar eine einheitliche Verhandlungsführung aller tarifzuständigen Gewerkschaften erforderlich ist oder ob gerade umgekehrt partikuläre Personalvertretungen, also auf bestimmte Mitarbeitergruppen beschränkte Personalvertretungen auf tarifvertraglicher Basis, gestattet sind¹². Die rechtliche Brisanz wurde zuletzt im Sommer 2008 augenfällig, als die VC im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung mit der Lufthansa neben Entgelterhöhungen eine konzernweite Personalvertretung exklusiv für Piloten neben der bisher bestehenden personalvertretungsrechtlichen Struktur forderte¹³. Im Falle der Zulässigkeit einer derartigen Personalvertretung stellt sich eine Fülle an tarifrechtlichen Problemen. Dazu zählt etwa die Frage, wie im Falle einer Kollision solcher tariflicher Regelungswerke die Tarifkonkurrenz schlüssig aufgelöst werden kann. Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass die Ausgangssituation der im Flugbetrieb Beschäftigten eine grundsätzlich andere ist als bei Organisationstarifverträgen nach § 3 BetrVG: Im Gegensatz zu den übrigen Arbeitnehmern verharren die im Flugbetrieb Beschäftigten ohne einen Tarifvertrag gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG in einem vertretungslosen Zustand, da sie vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind¹⁴. Vor diesem Hintergrund ist es einleuchtend, dass die diskutierten Lösungsansätze im Rahmen des § 3 BetrVG nur eingeschränkt auf das tarifvertragliche Betriebsverfassungsrecht gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG übertragen werden können.

Die vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag zur Klärung der zahlreichen verfassungsrechtlichen, betriebsverfassungsrechtlichen und tarifrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit der tarifvertraglichen Bordbetriebsverfassung nach

¹¹ Vgl. beispielhaft *Schwenn*, Tarif-Mikado und Barrikadenkampf, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 15.11.2007.

¹² Hierzu *Krause*, in: FS Buchner, S. 493 ff., der den Begriff der partikulären Personalvertretung verwendet, der auch der vorliegenden Arbeit zugrunde liegt.

¹³ Vgl. *Remmert*, Und täglich grüßt ein Streikposten, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 10.8.2008.

¹⁴ Vgl. *Krause*, in: FS Buchner, S. 493, 502.