

**Holger Dahl** (li.), ist Schlichter und Einigungsstellenvorsitzender.

**Karlheinz Schneider** (m.), ist Senior Vice President Corporate HR Steering & Labor Relations bei Deutsche Lufthansa AG und Mitglied des Vorstandes im Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. (AGVL).

**Ingolf Schumacher**, RA, (re.), ist Vorsitzender Tarifpolitik bei der Vereinigung Cockpit (VC).



## Betriebsräte für den Flugbetrieb

### Entwicklung

Verpackt im „Qualifizierungschancengesetz“ hat der Bundestag am 30.11.2018 eine bereits seit Langem diskutierte Änderung des § 117 BetrVG beschlossen, die nach der im vergangenen Dezember erfolgten Billigung im Bundesrat zum 1.5.2019 (BT-Drs. 19/6146; BR-Drs. 605/18) in Kraft tritt. Nach der Ergänzung des § 117 Abs. 1 BetrVG um einen zweiten Satz ist das Betriebsverfassungsgesetz auch auf die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Fluggesellschaften anzuwenden, wenn von der Möglichkeit, durch Tarifvertrag eine betriebliche Vertretung zu errichten (§ 117 Abs. 2 BetrVG), kein Gebrauch gemacht wird. Während also das Bordpersonal künftig auch erstmals ohne die tarifvertragliche Mitwirkung der Arbeitgeberseite Betriebsräte wählen kann, war das Gesetz auf Landbetriebe von Fluggesellschaften gem. § 117 Abs. 1 BetrVG seit jeher anwendbar.

Zudem wird durch eine Ergänzung des § 117 Abs. 2 BetrVG klargestellt, dass Tarifverträge über eine betriebliche Vertretung der im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer (Tarifvertrag Personalvertretung – TVPV), der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG unterfallen. Der Gedanke der bisher geltenden Bereichsausnahme für das Flugpersonal geht zurück auf das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik, in der noch kein Bedürfnis nach einer betrieblichen Interessenvertretung für das spärliche Bordpersonal von Flugzeugen bestand. Er setzte sich im BetrVG 1952 und schließlich über § 117 Abs. 2 BetrVG 1972 fort, obwohl die Zahl der im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer ständig stieg. Die Gewerkschaften des Kabinen- und Cockpitpersonals haben zwischenzeitlich von § 117 Abs. 2 BetrVG Gebrauch gemacht und mit vielen Fluggesellschaften einen TVPV abgeschlossen. Sie orientieren sich, bis auf einige Sonderregelungen, unter anderem im Hinblick auf die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit, am Betriebsverfassungsgesetz.

Um bei der Etablierung von betrieblicher Mitbestimmung nicht auf die Unternehmensführungen angewiesen zu sein, unternahmen die in der Luftfahrt tätigen Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder neue Anläufe zur Änderung des § 117 BetrVG. Gleichzeitig nahm die Zahl der Unternehmen stark zu, die Gewerkschaften ablehnten oder gar bekämpften und durch die Gewerkschaften nicht mehr wie früher „tarifert“ werden konnten. Der steigende öffentliche Druck brachte im vergangenen Sommer schließlich Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* auf den Plan, dessen Initiative zur Ergänzung des § 117 BetrVG schnell und parteiübergreifend vom Bundestag aufgenommen wurde.

### Pro & Contra

*Holger Dahl* meint, dass die Bereichsausnahme für das Flugpersonal reformbedürftig war. Denn es ist unabhängig von den europarechtlichen Bedenken nicht sachgerecht, die Fluggesellschaften und deren Flugpersonal anders zu behandeln als Krankenhäuser, Einzelhandels- oder andere Logistikunternehmen. Mit vernünftigem Menschenverstand auf beiden Seiten bietet das BetrVG nach wie vor eine gute Grundlage, um in allen Branchen zu angemessenen Lösungen zu kommen, die sowohl die Unternehmensinteressen im internationalen Wettbewerb, als auch faire Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten abwägen. Die Tariföffnungsklausel ermöglicht den Tarif-

vertragsparteien, sach- und interessengerechte Anpassungen an den Flugbetrieb auf der Basis von Tarifverträgen zu regeln.

*Ingolf Schumacher* sieht in der Anpassung des § 117 BetrVG keine „Lex Ryanair“, auch wenn dies in der Bundestagsdebatte teilweise so dargestellt wurde. Die Gesetzesänderung schafft nunmehr neue Perspektiven für viele Tausend Beschäftigte, ohne dass

damit Nachteile für die bestehenden, gut etablierten Personalvertretungsstrukturen in der Mehrzahl der bestehenden deutschen Flugbetriebe einhergehen. Die Vereinigung Cockpit (VC) hat die teilweise geforderte, ersatzlose Streichung des § 117 BetrVG aus diesem Grund stets abgelehnt. Die unmittelbar nach dem Bundestagsbeschluss erklärte Bereitschaft von „SunExpress“ und „Ryanair“ zur Aufnahme von TVPV-Verhandlungen wurde von der VC begrüßt. „Ryanair“ erklärte diese Bereitschaft bislang jedoch nur der VC, nicht aber den Gewerkschaften Ver.di oder UFO gegenüber, die das Kabinenpersonal im Unternehmen vertreten.

Darin sieht die VC – entsprechend der Praxis bei den Personalvertretungen – ein Beispiel für die Notwendigkeit, getrennte Betriebsräte für jeweils die Beschäftigten in Kabine und Cockpit wählen zu können, auch wenn der Gesetzeswortlaut den entsprechenden ausdrücklichen Hinweis vermissen lässt.

*Karlheinz Schneider* begrüßt grundsätzlich die hinter der Neuregelung des § 117 BetrVG stehenden Überlegungen, die auf eine echte Stärkung der Sozialpartnerschaft abzielen. Allerdings ist eine uneingeschränkte Anwendung des BetrVG keine sachgerechte Alternative zu den mit den Sozialpartnern vereinbarten Tarifverträgen, da ein Flugbetrieb einige Besonderheiten aufweist, die es typischerweise für Bodenbetriebe so nicht gibt (u.a. EASA Regeln für Arbeitszeit des Fliegenden Personals). Ebenso sollten tarifliche Regeln gefunden werden, die die Besonderheiten des Cockpit- und des Kabinenpersonals, im Sinne eines einheitlichen Flugbetriebsbegriffs gemeinsam behandeln.

*Die Einrichtung von Betriebsräten für Flugpersonal ist ein Schritt in die richtige Richtung, es bleibt aber abzuwarten, wie die Praxis die Änderung umsetzen wird.*