

Gastbeitrag ([Gastautor werden](#))

Änderung der Mitbestimmung: Die Geister, die Ryanair rief

03.12.2018 - 13:17

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes:

Ab Mai 2019 hat fliegendes Personal (fast) die gleichen Mitbestimmungsrechte wie Mitarbeiter anderer Betriebe. Tarifexperte Eckhard Bergmann erläutert Hintergründe der Änderung.

Mit breiter Mehrheit hat der Bundestag [am Freitag den Gesetzentwurf zur Änderung des Paragraf 117 Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\) angenommen](#). Der Paragraf lautet ab dem 1. Mai 2019 wie folgt:

- (1) Auf Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden. Auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach Absatz 2 Satz 1 errichtet ist.**
- (2) Für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden. Über die Zusammenarbeit dieser Vertretung mit den nach diesem Gesetz zu errichtenden Vertretungen der Arbeitnehmer der Landbetriebe des Luftfahrtunternehmens kann der Tarifvertrag von diesem Gesetz abweichende Regelungen vorsehen. Auf einen Tarifvertrag nach den Sätzen 1 und 2 ist § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes anzuwenden.**

Wie alle anderen Arbeitnehmer haben Airline-Crews - nach über 60 Jahren - jetzt den gesetzlich geregelten Anspruch, einen Betriebsrat mit weit gehenden Mitbestimmungsrechten zu wählen. Eine Besonderheit bleibt: Die Tarifpartner können diese Mitbestimmung an die besonderen Hintergründe der Bordarbeitsplätze anpassen. Gelingt dies nicht, oder weigert sich ein Unternehmen grundsätzlich, gilt das Gesetz unmittelbar auch für das Bordpersonal.

Derzeit schon bestehende Tarifverträge werden einerseits durch die Änderung des Gesetzes nicht angetastet, andererseits gelten so geschlossene Tarifverträge nunmehr, anders als bislang in der Jurisprudenz durchaus strittig, solange das Unternehmen besteht (Nachwirkung nach Kündigung, §4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz), wenn sich die Tarifpartner nicht auf eine Änderung einigen.

1952 eingeführt

Das 1952 eingeführte Gesetz, das die Mitbestimmung von Betriebsräten regelt, nahm Seeschifffahrt und Luftfahrt-Bordpersonal von seinen Rechten aus; darüber sollte es später ein

besonderes Gesetz geben, das es dann allerdings nie gab. Stattdessen wurde die Seeschifffahrt 1972 in das Gesetz über einen besonderen Paragraphen aufgenommen ([heutiger §116](#)).

Das Airline-Bordpersonal blieb über §117 weiter ausgenommen, was sich auch bei der nächsten Novellierung des Gesetzes 2001 nicht änderte. Außer diesen beiden Bereichen sind nur noch *Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften* über §118 besonders geregelt.

Reform zweimal ausgelassen

Zeitzeugen wurden 1983 zitiert mit „an das Airline-Bordpersonal haben wir in jenen Tagen 1952 nicht gedacht“; kein Wunder: Lufthansa, Condor und LTU wurden erst 1954/55 (neu) gegründet, nach Wiedererlangung der Lufthoheit der Bundesrepublik. Verwundern muss, warum bei der Novellierung des Gesetzes 1972 das Bordpersonal erneut - und jetzt sicher vorsätzlich - ausgenommen wurde.

Es gab vorgeschobene und praktische Gründe. Der Legislative war das Thema Luftfahrt-Bordpersonal damals offensichtlich zu kompliziert, anders als gesonderte Regelungen für einen Seebetriebsrat. Bei der Diskussion der Gesetzesvorlagen 1972 wurde festgestellt, dass es bei der Lufthansa bereits einen Tarifvertrag gab, der die Mitbestimmung des Bordpersonals regelte und der sich "im Großen und Ganzen bewährt habe". Man könne und sollte es deshalb bei der Ausnahme belassen, um nicht auch diesen Bereich wie den Seebetriebsrat inhaltlich gesondert regeln zu müssen (was natürlich möglich gewesen wäre).

DGB schloss sich den Parteien an

Neben allen damaligen Parteien im Bundestag (CDU/CSU, SPD und FDP) schloss sich dieser Auffassung auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) an. Allein die Deutsche Angestellten Gewerkschaft votierte abweichend für die Einbeziehung des Bordpersonals in das Gesetz mit der Möglichkeit von inhaltlichen Abweichungen per Tarifvertrag. Im Ergebnis nahm man das Bordpersonal weiter vom Gesetz aus und formulierte, dass es anstelle der gesetzlichen Regelungen einen Tarifvertrag geben kann, der den Besonderheiten des Bordpersonals Rechnung trägt.

Jugend- und Schwerbehindertenvertretung kann es wegen der Luftfahrtgesetzgebung nicht geben, Arbeitszeitgesetz und Arbeitsstättenverordnung gelten für das Bordpersonal von Verkehrsflugzeugen nicht, um einige Besonderheiten zu nennen.

Das 1972 bei Lufthansa angestellte Bordpersonal wehrte sich ebenfalls nicht gegen die erneute Ausnahme (auch später 2001 nur sehr zaghaft über die Vereinigung Cockpit), da es bereits über genannten Tarifvertrag flugbetriebliche Mitbestimmung erlangt hatte und man es auch nicht für opportun hielt, gegebenenfalls mit dem Bodenpersonal in einem Betriebsrat zu sitzen, obwohl auch Flugkapitäne keine Leitenden Angestellten im Sinne des [BetrVG §5\(3\)](#) sind, für die das Gesetz nicht gilt.

Arbeitsministerium ignorierte Expertenmeinung

Weitere Besonderheiten, die zur Ausnahme führten, wie die einsatzbedingte Ortsungebundenheit der Crews, wurden jahrzehntelang als Begründung für die Verfassungsmäßigkeit der Ausnahme herangezogen - und genau so lange über viele gut funktionierende Mitbestimmungs-Tarifverträge ad absurdum geführt. Das eigentliche Problem war über die Jahrzehnte für das Bordpersonal der Airlines ohne Tarifverträge nicht die Möglichkeit, einen besonderen Tarifvertrag abschließen zu *können*, sondern dass es die Arbeitgeber nicht *mussten*.

Noch 2001, bei der letzten Gesetzesnovellierung, konnte sich die Mehrheit in der Legislative offensichtlich weiterhin nicht vorstellen, dass es Airlines gibt, die sich einem solchen Tarifvertrag verschließen, den Wettbewerb darüber verzerren und einem großen Teil ihrer Mitarbeiter betriebliche Mitbestimmung verweigern. Das Bundesministerium für Arbeit wurde von Experten jedoch auf Ausnahmen hingewiesen - ignorierte die Hinweise aber.

Beispielsweise wehrte sich Air Berlin bis 2008 (Jahr 30 nach der Gründung) erfolgreich gegen den Abschluss eines Tarifvertrags. Germania gab es ebenfalls schon seit 1978 (als SAT gegründet) und wehrt sich bis heute gegen einen Mitbestimmungstarifvertrag nach Paragraph 117 BetrVG - zuletzt am 24. März 2010 bis heute nachhallend über die fristlose Kündigung aller Piloten-Tarifkommissionsmitglieder.

Spätes Einschreiten der Gewerkschaften

Von der bisherigen Ausnahme aus der betrieblichen Mitbestimmung sind heute etwa 42.000 Bord-Arbeitnehmer in der Bundesrepublik betroffen. Die zuständigen Gewerkschaften (Ufo, VC und Verdi) bemühen sich erst seit relativ kurzer Zeit, die gesetzlichen Mitarbeitervertretungsrechte der Crews (unter anderem via Rechtsweg) zu etablieren.

Dies wohl auch, weil 75 Prozent ihres Bordpersonal-Klientels schon lange unter Mitbestimmungs-Tarifverträge fällt - Tendenz allerdings seit 1996 (Stichwort Liberalisierung des EU Luftverkehrs, Wachstum der Billigflieger) stark abnehmend.

Aerologic und Sun Express wehrten sich

2009 provozierte Verdi bei Easyjet in Berlin [den Rechtsweg](#) über die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats Boden- und Bordpersonal ohne Tarifvertrag – Ergebnis: Seit 2010 gibt es dort einen entsprechenden Tarifvertrag. 2015 versuchte es Verdi über denselben Weg bei Aerologic - Ergebnis: Das Bundesarbeitsgericht urteilt voraussichtlich am 19. Dezember dieses Jahres, nach langem Rechtsweg und nachdem das sächsische LAG unter anderem feststellte, dass die Europarechts-Konformität des §117 BetrVG fraglich ist und "endgültig nur durch höchstrichterliche Rechtsprechung geklärt werden" kann.



[Lesen Sie auch: Neuer Streit um Aerologic](#)

Auch bei Sun Express Deutschland wurde 2018 der Rechtsweg provoziert - Ergebnis: Das hessische LAG wies die Wahl des Bordbetriebsrates im September 2018 [wegen fehlenden Tarifvertrags als gesetzeswidrig zurück](#).

Deutsches Alleinstellungsmerkmal

Ob die Ausnahme des Bordpersonals von den "Segnungen" des BetrVG vor den Gerichten über eine fehlende Europarechtskonformität fallen würde, kann stark bezweifelt werden. Die entsprechende "Renault-Richtlinie" 2002/14/EU regelt zwar Anhörungs- und Informationsrechte, aber nicht so umfängliche Mitbestimmungsrechte wie das Betriebsverfassungsgesetz.

Allerdings hätte die Bundesrepublik bis zum 23. März 2005 diese EU-Minimalrechte auch für Airline-Crews über die Umsetzung genannter Richtlinie gesetzlich regeln oder sicherstellen müssen, dass die Tarifpartner diesen Bereich verbindlich umsetzen.

Diese Ausnahme des Airline-Bordpersonals von der gesetzlich geregelten betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland (in Österreich, den Niederlanden und auch der Schweiz beispielsweise gibt es diese Ausnahme nicht) hätte trotz der bemühten Rechtswege wahrscheinlich noch lange weiter bestanden, wenn der von den Gewerkschaften ebenfalls eingeschlagene politische Weg nicht durch einen irischen Unternehmer stark unterstützt worden wäre.

Warum die Änderung des Gesetzes jetzt?

Ryanair gibt es schon sehr lange (seit 1984) und belegt in den "Annual Reports" schon viele Jahre, wie man Kosten durch Wehren gegen Gewerkschaften (z.B. [Report 2014](#), Seite 53) und Verwendung von Leihpersonal (nach deutschem Recht offensichtlich auch Scheinselbständigkeit) gering hält (z.B. im [Report 2017](#), Seite 109).

Seit vergangenem Jahr verhandelt Ryanair aus verschiedenen Gründen (Pilotenmangel, internationaler medialer Druck durch Gewerkschaften) gleichwohl Tarifverträge, auch in Deutschland, wehrt sich aber mit Hinweis auf §117 BetrVG weiterhin gegen Bord-Betriebsräte.



[Lesen Sie auch: Zum Schein selbständig? Gastbeitrag](#)

http://www.airliners.de/geister-ryanair-mitbestimmung-gastbeitrag/47921?utm_campaign=readmore&utm_medium=articlebox&utm_source=air

Das war für viele Vertreter der Legislative - mit Ausnahme von FDP und AfD - der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte. Die Geister, die Ryanair-CEO Michael O'Leary mit seiner immer bekannter gewordenen Missachtung von Arbeitnehmern rief, waren damit endgültig aus der Flasche. Deutsche Airlines, die bislang "unterhalb des Radars der Betriebsverfassung" flogen, können sich in Dublin für die nun resultierende Gesetzesänderung bedanken.

Was jetzt noch passieren muss

Um nicht in die unmittelbaren Regelungen des BetrVG zu fallen, sollte sich die bisherige "Koalition der Unwilligen"-Unternehmen schleunigst mit den zuständigen Gewerkschaften an den Verhandlungstisch setzen, um die für Flugbetriebe euphemistisch als "etwas sperrig" zu bezeichnenden gesetzlichen Regelungen an die eigenen betrieblichen Verhältnisse anzupassen. Dies gilt vor allem auch für die Mitbestimmung nach §87 BetrVG, hier insbesondere die Arbeitszeit-Mitbestimmung.

Als erste Airline [beginnt Sun Express nun diese Verhandlungen](#). Spannend ist, wer der Nächste wird; noch spannender, ob Ryanair ebenfalls bereit ist, einen entsprechenden Vertrag bis Ende April 2019 abzuschließen.

Sonderfall transnationale Flugbetriebe wie Ryanair

Gut möglich ist aber auch, dass die Anwälte von O'Leary ihm die Möglichkeit schildern, vor Gerichten die Wahlen von Vertretern der Crews anzufechten, da nicht ganz klar geregelt ist, was der Begriff "Betrieb" nach Paragraf 1 BetrVG in transnationalen Flugbetrieben bedeutet einerseits, und dass sich andererseits der Flugbetrieb der Ryanair über viele (EU-)Staaten erstreckt. Die Tarifautonomie deutscher Gewerkschaften endet grundsätzlich an den Grenzen der Bundesrepublik. Sie können zudem ganz sicher keinen Tarifvertrag für den gesamten Ryanair-Flugbetrieb abschließen.

Billigflieger Easyjet ist Gewerkschaften und betrieblicher Mitbestimmung nicht so abgeneigt wie manch andere Airline. Der Low-Coster hat diese Unsicherheit des Betriebsbegriffs in der Präambel des entsprechenden 2010 abgeschlossenen Tarifvertrags festgehalten, ohne die Mitbestimmung ihrer Crews grundsätzlich in Frage zu stellen.

Airline-Geschäftsführer mit guten Nerven können die Frist bis zur Einführung der gesetzlichen Änderung im Mai 2019 verstreichen lassen, um dann zu schauen, ob die Crews überhaupt einen Betriebsrat auf Basis des unmittelbar für sie geltenden BetrVG wählen wollen. Amazon, Lidl, Aldi und Andere machen seit Jahren vor, wie man sich gegen die Etablierung von Betriebsräten wehren kann. Vielleicht ruft Mr. O'Leary auch dort an, um zu erfahren, wie man die gerufenen Geister zurück in die Flasche drücken könnte.