

Dominik Forstner

**Das US-amerikanische
Tarifvertragsrecht aus der
Perspektive der Luftfahrt**



Dominik Forstner

**Das US-amerikanische Tarifvertragsrecht aus der
Perspektive der Luftfahrt**

utzverlag · München 2021

Rechtswissenschaftliche Forschung und Entwicklung
Band 844

Ebook (PDF)-Ausgabe:

ISBN 978-3-8316-7628-6 Version: 1 vom 11.06.2021

Copyright© utzverlag 2021

Alternative Ausgabe: Softcover

ISBN 978-3-8316-4900-6

Copyright© utzverlag 2021

Dominik Forstner

**Das US-amerikanische
Tarifvertragsrecht aus
der Perspektive der
Luftfahrt**



Rechtswissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Herausgegeben von

Prof. Dr. jur. Michael Lehmann, Dipl.-Kfm.
Universität München

Band 844

Zugl.: Diss., München, Univ., 2021

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.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche, auch auszugsweise Verwertungen bleiben vorbehalten.

Copyright © utzverlag GmbH · 2021

ISBN 978-3-8316-4900-6 (gebundenes Buch)

ISBN 978-3-8316-7628-6 (E-Book)

Printed in EU

utzverlag GmbH, München

089-277791-00 · www.utzverlag.de

Meiner Familie
und
Isabelle

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde von der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München im Wintersemester 2020/2021 als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind bis zum 31. Dezember 2020 berücksichtigt.

Sehr herzlich danken möchte ich zunächst meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Richard Giesen für die stets gute Betreuung und Förderung dieser Doktorarbeit während ihrer gesamten Entstehungszeit. Herrn Professor Dr. Volker Rieble danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Ein Teil dieser Arbeit entstand zudem während meines Forschungsaufenthaltes an der Boston University, School of Law, im Winter 2018/2019. Herrn Prof. Michael C. Harper danke ich für die besondere Unterstützung und konstruktiven Diskussionen während meines gesamten Aufenthaltes.

Für Rat, hilfreiche Anregungen, aufbauende Worte, Korrekturlesen und vieles mehr bedanke ich mich bei meinen Freunden Dr. Thomas Rothballer und Tobias Zehetbauer. Die Fertigstellung dieser Arbeit wäre ohne sie nicht möglich gewesen.

Ein großer Dank gilt zudem meinen Eltern für die Ermöglichung meiner juristischen Ausbildung und ihren Rückhalt sowie meiner Freundin Isabelle, die mich jeweils nicht nur im Rahmen der Promotion, sondern auch bereits während meiner zwei Staatsexamina stets bedingungslos unterstützt und motiviert haben.

München, im Januar 2021

Dominik Forstner

Gliederung

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	25
§ 1 Einleitung	29
§ 2 Entstehungsgeschichte des amerikanischen Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt	33
A. Collective Bargaining vor der ersten Normierung des Tarifvertragsrechts	34
B. Gesetzliche Entwicklung vom Arbitration Act 1888 bis zum Railway Labor Act von 1926	35
I. Arbitration Act von 1888	35
II. Erdman Act von 1898	38
III. Newlands Act von 1913	42
IV. Adamson Act von 1916	44
V. Die Verstaatlichung der Eisenbahnbetriebe während des ersten Weltkrieges	45
VI. Privatisierung durch den Transportation Act 1920	48
VII. Der Railway Labor Act von 1926	52
C. Entstehungsgeschichte des NLRA (Wagner Act)	61
D. Liberalisierung der Luftfahrtindustrie	63
E. Die Entwicklung der Luftfahrt in den 1960er und 1970er Jahren	64
F. Gesetzgeberische Intention: Wirtschaftlicher Frieden und Stärkung der Arbeitnehmer	66
§ 3 Einführung zum amerikanischen Tarifvertragsrecht	68
A. Aufbau und Struktur des Railway Labor Act	68
B. Die Grundlagen des amerikanischen Tarifvertragsrechts	70
I. Gesetzgebungskompetenz und Verhältnis zum State Law	70
II. Gesetzeszweck	72

III.	Die Systematik des Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt	73
IV.	Verdrängung von Individualarbeitsverträgen – Kein Günstigkeitsprinzip	104
C.	Organe und ihre Zuständigkeit im Railway Labor Act	106
I.	Behörden- und Organstruktur	106
II.	Überblick über die wesentlichen Zuständigkeiten im Fall eines Arbeitskonflikts	109
III.	Fazit	124
D.	Anwendungsbereich des Railway Labor Act	125
I.	Entscheidungsbefugnis über den Anwendungsbereich für Unternehmen und Arbeitnehmer	125
II.	Anwendungsbereich für Fluggesellschaften und deren Arbeitnehmer	127
§ 4	Die Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters	139
A.	Die Bestimmung eines tarifzuständigen Arbeitnehmervertreters im RLA	139
I.	Begriff des Representation Dispute	140
II.	Grundprinzipien der Arbeitnehmervertretung	141
III.	Begriff des Arbeitnehmervertreters	155
IV.	Craft or Class	156
V.	Erlangung der Tarifzuständigkeit für eine Verhandlungseinheit	161
VI.	Pflicht zur Aufrechterhaltung der Laboratory Conditions	170
VII.	Beendigung der Tarifzuständigkeit	181
VIII.	Zeitliche Schrankenregelungen nach der Durchführung einer Wahl	182
B.	Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters unter dem NLRA	183
I.	Verfahren zur Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters	184
II.	Bargaining Units im National Labor Relations Act	187
C.	Ausgewogenes System zur Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters durch die aktuelle Rechtslage im RLA	192
I.	Kritik in der Literatur	193

II.	Aktuelle Rechtslage fördert effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen	193
D.	Mitgliederstruktur in den verschiedenen Industrien	195
I.	Hoher Organisationsgrad im Bereich der Luftfahrt	196
II.	Gründe für die unterschiedlichen Organisationsgrade	196
§ 5	Das Zustandekommen und die Geltungsphase eines Tarifvertrags	199
A.	Tarifverhandlungen, Friedenspflicht und Arbeitskampf	200
I.	Der Ablauf von Tarifverhandlungen	200
II.	Gesetzliche Friedenspflicht	230
III.	Arbeitskampf nach erfolglosen Tarifverhandlungen	241
B.	Geltungsphase eines Tarifvertrags	270
I.	Die Beilegung von Minor Disputes	270
II.	Auseinandersetzungen über die Einordnung eines Konflikts als Major bzw. Minor Dispute	288
III.	Loslösung von tarifvertraglichen Bestimmungen ohne Beteiligung der Arbeitnehmer	296
§ 6	Stellungnahme zur Verhandlungsparität im Railway Labor Act	307
A.	Einflussfaktoren	308
B.	Bewertung	310
I.	Dauer von Tarifverhandlungen	310
II.	Flucht in die Insolvenz	312
§ 7	Zusammenfassung	314
	Literaturverzeichnis	321
	Entscheidungsverzeichnis	326

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	25
§ 1 Einleitung	29
§ 2 Entstehungsgeschichte des amerikanischen Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt	33
A. Collective Bargaining vor der ersten Normierung des Tarifvertragsrechts	34
B. Gesetzliche Entwicklung vom Arbitration Act 1888 bis zum Railway Labor Act von 1926	35
I. Arbitration Act von 1888	35
1. Board of Arbitration	36
2. Ermittlungsbefugnis durch vom US-Präsidenten ernannte Kommissionsmitglieder	37
II. Erdman Act von 1898	38
1. Abweichungen vom Arbitration Act	38
2. Der Erdman Act in der Praxis	40
III. Newlands Act von 1913	42
IV. Adamson Act von 1916	44
V. Die Verstaatlichung der Eisenbahnbetriebe während des ersten Weltkrieges	45
1. Arbeiternehmerfreundliche Bestrebungen der Regierung	46
2. Arbeitnehmerfeindliche Maßnahmen	47
VI. Privatisierung durch den Transportation Act 1920	48
1. Schicksal der Eisenbahnen nach dem Ersten Weltkrieg	48
2. Bestimmungen des Transportation Act zur Konfliktlösung ..	49
3. Die Gründe des Scheiterns	50
a. Wirtschaftlich und gesellschaftlich brisante Ausgangssituation	50
b. Gesetzliche Unzulänglichkeiten	51

VII. Der Railway Labor Act von 1926	52
1. Die Entstehung des RLA – ein gemeinsames Werk von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite	53
a. Überzeugung hinsichtlich der Reformbedürftigkeit	53
b. Verlauf der Gesetzgebung	53
2. Grundlegende Bestimmungen des RLA (1926)	54
a. Frühere Gesetze mit Vorbildcharakter	55
b. Differenzierung hinsichtlich der Art des Konfliktes	55
aa. Schlichtung von Major Disputes	56
bb. Schlichtung von Minor Disputes	57
3. Erste Erfahrungen unter dem Railway Labor Act	57
4. Gesetzesänderung 1934	59
5. Gesetzesänderung 1936 zur Einbeziehung von Luftfahrtunternehmen	60
C. Entstehungsgeschichte des NLRA (Wagner Act)	61
D. Liberalisierung der Luftfahrtindustrie	63
E. Die Entwicklung der Luftfahrt in den 1960er und 1970er Jahren	64
F. Gesetzgeberische Intention: Wirtschaftlicher Frieden und Stärkung der Arbeitnehmer	66
§ 3 Einführung zum amerikanischen Tarifvertragsrecht	68
A. Aufbau und Struktur des Railway Labor Act	68
B. Die Grundlagen des amerikanischen Tarifvertragsrechts	70
I. Gesetzgebungskompetenz und Verhältnis zum State Law	70
II. Gesetzeszweck	72
III. Die Systematik des Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt	73
1. Begründung eines zuständigen Arbeitnehmervertreters – Zusammenschluss in einer Verhandlungseinheit	74
a. Grundlagen	75
aa. Anforderungen an die Person eines Arbeitnehmervertreters	75
bb. Beeinflussungs- und Sanktionsverbot (aufgrund gewerkschaftlicher Unterstützung)	76

b. Ermittlung eines tarifzuständigen Arbeitnehmersvertreters	77
aa. Nachweis ausreichender Unterstützung durch Authorization Cards – Showing of Interest	77
bb. Die Wahl eines Arbeitnehmersvertreters	78
c. Bestimmung eines Arbeitnehmersvertreters und der Verhandlungseinheiten im NLRA	79
2. Die Verhandlung eines Tarifvertrags	80
a. Major Dispute – eine Regelungsstreitigkeit	80
b. Tarifverhandlungen	82
aa. Verhandlungsbeginn und Verhandlungspflicht	82
bb. Unmittelbare Tarifverhandlungen	82
cc. Mediation	82
dd. Arbitration	83
ee. Presidential Emergency Board	83
c. Friedenspflicht	84
aa. Friedenspflicht der Arbeitnehmer – Verbot von Arbeitskampfmaßnahmen	84
bb. Friedenspflicht der Arbeitgeber – Aufrechterhaltung des Status Quo	85
d. Tarifverhandlungen und Friedenspflicht im Anwendungsbereich des NLRA	87
e. Arbeitskampf	89
aa. Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen	89
[1] Ende der Friedenspflicht	89
[2] Kollektive Ausübung des Arbeitskamps	90
[3] Tarifvertrag als Ziel des Arbeitskamps	91
bb. Zulässige Mittel des Arbeitskamps – keine Prüfung der Verhältnismäßigkeit	91
cc. Ruhen der Hauptleistungspflichten	92
dd. Arbeitsplatzsicherheit	92
ee. Arbeitskampf im Anwendungsbereich des NLRA	95
[1] Rechtmäßigkeit von Arbeitskampf	95
[2] Zulässige Kampfmittel – Unprotected Activities	96
[3] Arbeitsplatzsicherheit	97

3. Die Geltungsphase eines Tarifvertrags	97
a. Rechtsstreitigkeiten über die Auslegung / Anwendbarkeit eines Tarifvertrags	97
aa. Der Begriff des Minor Dispute	98
bb. Zulässigkeitsvoraussetzungen eines Schiedsverfahrens	99
[1] Zuständigkeit des Adjustment Board	99
[2] Scheitern unmittelbarer Verhandlungen im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens	100
[3] Ordnungsgemäßer und fristgerechter Antrag ...	100
cc. Begründetheit	101
b. Geltungsdauer eines Tarifvertrags	101
aa. Laufzeit und Neuverhandlung eines Tarifvertrags ..	101
bb. Beendigung eines Tarifvertrags	103
cc. Laufzeit im Anwendungsbereich des NLRA	104
IV. Verdrängung von Individualarbeitsverträgen – Kein Günstigkeitsprinzip	104
C. Organe und ihre Zuständigkeit im Railway Labor Act	106
I. Behörden- und Organstruktur	106
1. National Mediation Board	106
2. National Railroad Adjustment Board und System Boards of Adjustment	107
3. Arbitration Boards	108
4. Presidential Emergency Board	108
5. Judikative	109
II. Überblick über die wesentlichen Zuständigkeiten im Fall eines Arbeitskonflikts	109
1. Aufgaben des National Mediation Board	109
2. Kompetenzen der Adjustment Boards	110
3. Zuständigkeitsbereich und Rolle der Bundesgerichte	111
a. Prozessrechtliche Grundlagen	113
b. Einschränkung der gerichtlichen Zuständigkeit bei Major Disputes durch den Norris-LaGuardia Act	114
aa. Ausgleich zwischen Railway Labor Act und Norris-LaGuardia Act	115

bb. Clear proof standard	117
cc. Unclean hands doctrine	118
c. Eingeschränkte Prüfungskompetenz im Rahmen von NMB-Entscheidungen	121
d. Einstweiliger Rechtsschutz	122
aa. Verfahrensrechtliche Besonderheiten	123
bb. Begründetheit eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung	123
III. Fazit	124
D. Anwendungsbereich des Railway Labor Act	125
I. Entscheidungsbefugnis über den Anwendungsbereich für Unternehmen und Arbeitnehmer	125
II. Anwendungsbereich für Fluggesellschaften und deren Arbeitnehmer	127
1. Unmittelbare Anwendbarkeit für Carrier by Air	127
2. Mittelbare Anwendbarkeit für Tochterunternehmen, Subunternehmer und sonstige Dienstleister	128
a. NMB-Test	129
b. Auswirkungen der NMB-Politik auf die Praxis	130
3. Arbeitnehmer	131
4. Der Fall FedEx/UPS	133
a. NMB-Entscheidung bzgl. des FedEx-Bodenpersonals ...	135
b. NLRB-Entscheidung zu UPS-Bodenpersonal	136
c. UPS-Bestrebungen gegen FedEx	137
§ 4 Die Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters	139
A. Die Bestimmung eines tarifzuständigen Arbeitnehmervertreters im RLA	139
I. Begriff des Representation Dispute	140
II. Grundprinzipien der Arbeitnehmervertretung	141
1. Gesetzliche Ausgangssituation	141
2. Schutz der Arbeitnehmer ohne gewerkschaftlichen Zusammenschluss	142
a. RLA: Kein Schutz ohne Gewerkschaftszusammenhang	142
b. NLRA: Schutz von Concerted Activities	143

3.	Koalitionsfreiheit	144
a.	Negative Koalitionsfreiheit	145
b.	Union Security und Right to Work	146
aa.	Union Security im Railway Labor Act	146
bb.	Right to Work-Gesetzgebung unter dem National Labor Relations Act	148
cc.	Wirtschaftliche Auswirkungen der „ <i>Right to Work</i> “-Gesetzgebung	150
c.	Yellow Dog-Contracts	151
4.	Duty of Fair Representation	152
a.	Ursprung der Duty of Fair Representation	152
b.	Inhalt der Duty of Fair Representation	153
III.	Begriff des Arbeitnehmervertreters	155
IV.	Craft or Class	156
1.	Reichweite einer Verhandlungseinheit	157
a.	Die Bestimmung der funktionalen Reichweite einer Verhandlungseinheit	158
b.	Single Transportation System	159
2.	Subordinate Officials	161
V.	Erlangung der Tarifzuständigkeit für eine Verhandlungseinheit	161
1.	Nachweis ausreichender Unterstützung (Showing of Interest) durch Authorization Cards	162
2.	Wahl und Bestätigung eines Arbeitnehmervertreters	164
a.	Wahlberechtigte Arbeitnehmer	165
b.	Absolute Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer	166
3.	Freiwillige Anerkennung durch einen Arbeitgeber	167
a.	Keine Bindung an bestimmte Verhandlungseinheiten ...	168
b.	Keine Durchsetzung durch Maßnahmen des Arbeitskampfs	168
4.	Zwischenfazit	169
VI.	Pflicht zur Aufrechterhaltung der Laboratory Conditions	170
1.	Begriff	170
2.	Verletzung der Laboratory Conditions	171

a.	Verletzung der Laboratory Conditions durch Arbeitgeber	172
b.	Verletzung der Laboratory Conditions durch Gewerkschaften	176
c.	Rechtsfolgen	177
d.	Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen im Zusammenhang mit der Unterstützung eines gewerkschaftlichen Zusammenschlusses	178
aa.	Effektiver Schutz im Anwendungsbereich des Railway Labor Act	178
bb.	Geringer Schutz im Anwendungsbereich des National Labor Relations Act	179
3.	Zwischenfazit	180
VII.	Beendigung der Tarifzuständigkeit	181
VIII.	Zeitliche Schrankenregelungen nach der Durchführung einer Wahl	182
B.	Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters unter dem NLRA	183
I.	Verfahren zur Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters	184
1.	Wahl	184
2.	Zeitliche Schrankenregelungen	186
II.	Bargaining Units im National Labor Relations Act	187
1.	Maßgebliche Kriterien	187
2.	Umfang der Verhandlungseinheiten	189
3.	Auswirkungen der unterschiedlichen Reichweite der Verhandlungseinheiten	191
C.	Ausgewogenes System zur Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters durch die aktuelle Rechtslage im RLA	192
I.	Kritik in der Literatur	193
II.	Aktuelle Rechtslage fördert effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen	193
D.	Mitgliederstruktur in den verschiedenen Industrien	195
I.	Hoher Organisationsgrad im Bereich der Luftfahrt	196
II.	Gründe für die unterschiedlichen Organisationsgrade	196

§ 5 Das Zustandekommen und die Geltungsphase eines Tarifvertrags	199
A. Tarifverhandlungen, Friedenspflicht und Arbeitskampf	200
I. Der Ablauf von Tarifverhandlungen	200
1. Duty to Bargain – Verhandlungspflicht	200
a. Reichweite der Tarifverhandlungspflicht	201
b. Inhaltliche Grenzen der Tarifverhandlungspflicht	202
c. Verletzung der Tarifverhandlungspflicht	206
aa. Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen	207
bb. Einzelfälle	209
d. Durchsetzung der Verhandlungspflicht	210
e. Zwischenfazit	212
2. Verhandlungsbeginn durch unmittelbare Verhandlungen ..	212
a. Mitteilung des Verhandlungswunschs	212
b. Durchführung der Verhandlungen	214
3. Mediation durch das NMB, § 155 RLA	215
a. Einleitung des Mediationsprozesses	215
b. Verfahrensleitung durch das NMB	216
c. Beendigung des Mediationsverfahrens	217
d. Gerichtliche Kontrolle des Mediationsverfahrens	219
e. Zwischenfazit	220
4. Schiedsverfahren	221
a. Agreement to Arbitrate, § 158 RLA	222
b. Arbitration Board	223
c. Entscheidungsfindung vor dem Arbitration Board	223
d. Anfechtung der Schiedsentscheidung eines Arbitration Board	224
e. Zwischenfazit	226
5. Staatliche Einflussnahme auf Tarifverhandlungen	227
a. Presidential Emergency Board, § 160 RLA	227
b. Legislative Eingriffe in Tarifverhandlungen	228
6. Zusammenfassung	229
II. Gesetzliche Friedenspflicht	230
1. Verbot von Arbeitskampf	230
2. Aufrechterhaltung des Status Quo	231
a. Sachlicher Geltungsbereich	231

aa. Shore Line	232
bb. P&LE	233
cc. Modifizierung des Status Quo durch eine gerichtliche Verfügung	234
b. Zeitlicher Geltungsbereich der Verpflichtung	235
aa. Die Status Quo-Pflicht vor einem erstmaligen Tarifvertrag	235
bb. Ende der Status Quo-Pflicht	237
3. Gerichtliche Durchsetzung der Friedenspflicht	239
a. Einstweilige Streikverfügung	239
b. Einstweiliger Rechtsschutz gegen Arbeitgeber	240
4. Zwischenfazit	241
III. Arbeitskampf nach erfolglosen Tarifverhandlungen	241
1. Rechtmäßiger Arbeitskampf	242
2. Kampfmittel	244
a. Arbeitskampf durch Arbeitnehmer	244
aa. „Gewöhnliche“ Maßnahmen des Arbeitskampfs	245
bb. CHAOS und andere Intermittent Strike-Taktiken ..	246
[1] CHAOS-Strategie	246
[2] Intermittent Strikes in der Literatur	248
cc. Partial Strikes	250
dd. Mittelbare Maßnahmen – Secondary Boycotts und Sympthiestreiks	251
[1] Abhängigkeit von primärem Arbeitskampf	252
[2] Einschränkung durch Anti-Streik-Klausel	253
[3] Missbrauch für eigenen Tarifkonflikt	254
ee. Fazit	254
b. Arbeitskampf durch Arbeitgeber	255
3. Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsverbot	256
a. Die Ersetzung streikender Arbeitnehmer nach der Mackay Doctrine	256
aa. Ersetzung streikender Arbeitnehmer durch Streikbrecher	257
bb. Wiederaufnahme der Tätigkeit	258
cc. Keine Relevanz der Identität von Streikbrechern	259

b. Sanktionsverbot im Fall von rechtswidrigen Maßnahmen des Arbeitskampfs	260
4. Rechtsschutz gegen Arbeitskampf einer Gewerkschaft	262
5. Schadensersatzanspruch wegen eines rechtswidrigen Streiks	262
a. Fehlende Anspruchsgrundlage im Railway Labor Act ...	262
b. Kritik an fehlender Anspruchsgrundlage	263
6. Arbeitskampf im Anwendungsbereich des National Labor Relations Act	264
a. Zulässige Kampfmittel	264
aa. Partial und Intermittent Strikes – Ungeschützte Verhaltensweisen	265
bb. Mittelbare Maßnahmen unter dem National Labor Relations Act	266
b. Sanktionierung streikender Arbeitnehmer	267
c. Maßnahmen gegen einen Arbeitskampf	268
7. Der Arbeitskampf als wichtiges Instrument der Gewerkschaften	269
B. Geltungsphase eines Tarifvertrags	270
I. Die Beilegung von Minor Disputes	270
1. Gesetzliche Ausgangssituation	271
2. Zulässigkeit des Schiedsverfahrens	272
a. Vorliegen eines Rechtsstreits	273
b. Einrichtung und Zuständigkeit eines Adjustment Board	273
c. Scheitern des Beschwerdeverfahrens	274
d. Weitere Zulässigkeitsvoraussetzungen	276
3. Die Entscheidung eines Adjustment Board	276
4. Rechtsschutz im Zusammenhang mit Minor Disputes	277
a. Überprüfbarkeit von Schiedsentscheidungen	277
b. Durchsetzbarkeit von Schiedsentscheidungen	280
5. Absicherung des Schiedsverfahrens durch einstweiligen Rechtsschutz	281
a. Unterbindung von Maßnahmen des Arbeitskampfs	282
b. Unterbindung von Maßnahmen eines Arbeitgebers	283

aa. Schaffung vollendeter Tatsachen durch streitige Arbeitgebermaßnahme	284
bb. Isolierter Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz	285
6. Zwischenfazit	287
II. Auseinandersetzungen über die Einordnung eines Konflikts als Major bzw. Minor Dispute	288
1. Entscheidung durch District Courts im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes	288
2. Grundlagen der Entscheidungsfindung	289
a. Motive für die Auseinandersetzung	290
b. Interpretation eines Tarifvertrags – Die Conrail- Entscheidung und nachfolgende Instanzrechtsprechung	293
3. Gesetzliche und ökonomische Faktoren stützen die Bevorzugung von Minor Disputes	295
III. Loslösung von tarifvertraglichen Bestimmungen ohne Beteiligung der Arbeitnehmer	296
1. Das Schicksal von Tarifverträgen im Fall der Insolvenz einer Fluggesellschaft	297
a. Bildisco-Rechtsprechung	297
b. Zurückweisung nach § 1113 Bankruptcy Code	298
2. Unternehmenszusammenschlüsse unter der Beteiligung von RLA-Unternehmen	301
a. Auswirkungen auf Tarifverträge übernommener Arbeitnehmer	301
b. Tarifvertragliche Eingliederung übernommener Arbeitnehmer	302
aa. Fortgeltung ursprünglicher Tarifverträge	303
bb. Eingliederung übernommener Arbeitnehmer in bestehenden Tarifvertrag	304
[1] Unternehmenszusammenschlüsse und die Duty of Fair Representation	304
[2] Interessenlage bei der Eingliederung übernommener Arbeitnehmer	305

§ 6	Stellungnahme zur Verhandlungsparität im Railway Labor Act	307
	A. Einflussfaktoren	308
	B. Bewertung	310
	I. Dauer von Tarifverhandlungen	310
	II. Flucht in die Insolvenz	312
§ 7	Zusammenfassung	314
	Literaturverzeichnis	321
	Entscheidungsverzeichnis	326

Abkürzungsverzeichnis

A.B.A. J. Lab. & Emp. L	American Bar Association Journal of Labor & Employment Law
Admin. L. Rev.	Administrative Law Review
AFA	Association of Flight Attendants
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
ALI-ABA	American Law Institute and the American Bar Association
ALI-CLE	American Law Institute – Continuing Legal Education
ALPA	Air Line Pilots Association
Am. Bankr. L.J.	American Bankruptcy Law Journal
APFA	Association of Professional Flight Attendants
art.	article
B.R.	Bankruptcy Reporter
CAB	Civil Aeronautics Board
Calif. L. Rev.	California Law Review
Cir.	Circuit
Clev. St. L. Rev.	Cleveland State Law Review
Const.	Constitution
Emp.Rts. & Emp. Pol’y J. ...	Employee Rights & Employment Policy Journal
EST	Eastern Standard Time
F.	Federal Reporter (als F.; F.2d; F.3d)
F.App’x.	Federal Appendix
F.Supp.	Federal Supplement (als F.Supp.; F.Supp.2d; F.Supp.3d)
FAA	Federal Aviation Administration
FedEx	FedEx Express
FLSA	Fair Labor Standards Act
FRAP	Federal Rules of Appellate Procedure
FRCP	Federal Rules of Civil Procedure

Geo. L.J.	Georgetown Law Journal
Harv. J. L. & Pub. Pol’y	Harvard Journal of Law & Public Policy
Harv. L. Rev.	Harvard Law Review
Hofstra Lab. & Emp. L. J. ...	Hofstra Labor & Employment Law Journal
IATA	International Air Transport Association
ICC	Interstate Commerce Commission
Ind. L.J.	Indiana Law Journal
J. Air L. & Com.	Journal of Air Law and Commerce
J. Bus. & Tech. L.	Journal of Business & Technology Law
Lab. Law.	The Labor Lawyer
LMRA	Labor Management Relations Act
Minn. L. Rev.	Minnesota Law Review
NATAB	National Air Transport Adjustment Board
NIRA	National Industrial Recovery Act
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
NMB	National Mediation Board
NRAB	National Railroad Adjustment Board
NTU	National Trades Union
PEB	Presidential Emergency Board
Q.J. Econ.	Quarterly Journal of Economics
RLA	Railway Labor Act
RLB	Railroad Labor Board
S.U. L. Rev.	Southern University Law Review
Seattle U. L. Rev.	Seattle University Law Review
Sec.	Section
Stan. L. Rev.	Stanford Law Review
Stat.	Statutes
Tex. Wesleyan L. Rev.	Texas Wesleyan Law Review
Transp. L.J.	Transportation Law Journal
TRO	Temporary Restraining Order
Tul. L. Rev.	Tulane Law Review
TWA	Trans-World Airlines

U. Pa. J. Lab. & Emp. L.	University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law
U.S.....	United States, Reports of Cases in the Supreme Court of the USA
U.S.C.....	United States Code
UPS	United Parcel Service
US	United States
v.	versus
WL	Westlaw
Yale L. J.....	Yale Law Journal

Im Übrigen wird auf die Empfehlungen für Abkürzungen in *Kirchner, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache*, 8. Auflage 2015, verwiesen.

Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich stets auf beide Geschlechter. Sie beschränken sich im Text in der Regel auf die männliche Form, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten.

