

# Gliederung

<b>Vorwort .....</b>	<b>7</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>25</b>
<b>§ 1 Einleitung .....</b>	<b>29</b>
<b>§ 2 Entstehungsgeschichte des amerikanischen Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt .....</b>	<b>33</b>
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
<b>§ 3 Einführung zum amerikanischen Tarifvertragsrecht .....</b>	<b>68</b>
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
<b>§ 4 Die Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters .....</b>	<b>139</b>
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
<b>§ 5</b>	<b>Das Zustandekommen und die Geltungsphase eines Tarifvertrags</b>	<b>199</b>
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
<b>§ 6</b>	<b>Stellungnahme zur Verhandlungsparität im Railway Labor Act ....</b>	<b>307</b>
A.	Einflussfaktoren .....	308
B.	Bewertung .....	310
I.	Dauer von Tarifverhandlungen .....	310
II.	Flucht in die Insolvenz .....	312
<b>§ 7</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>314</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>321</b>
	<b>Entscheidungsverzeichnis</b> .....	<b>326</b>

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort .....</b>	<b>7</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>25</b>
<b>§ 1 Einleitung .....</b>	<b>29</b>
<b>§ 2 Entstehungsgeschichte des amerikanischen Tarifvertragsrechts im Bereich der Luftfahrt .....</b>	<b>33</b>
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
<b>§ 3 Einführung zum amerikanischen Tarifvertragsrecht .....</b>	<b>68</b>
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 Arbeitnehmervertreters .....	77
aa. Nachweis ausreichender Unterstützung durch Authorization Cards – Showing of Interest .....	77
bb. Die Wahl eines Arbeitnehmervertreters .....	78
c. Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters 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 Arbeitskampfs .....	90
[3] Tarifvertrag als Ziel des Arbeitskampfs .....	91
bb. Zulässige Mittel des Arbeitskampfs – 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-Bestreben gegen FedEx .....	137
<b>§ 4 Die Bestimmung eines Arbeitnehmervertreters .....</b>	<b>139</b>
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 Tarifizzuständigkeit .....	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 Sympathiestreiks .....	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

---

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