

## 독일에서의 항공운항종사자의 개별 직원대표의 허용성에 관한 고찰

소재선\*

### 목 차

- I. 문제제기
- II. 단결체적 특위활동의 대상으로서 단체협약적 경영조직규범
- III. 특정직원그룹군으로 제한적 직원대표의 규율가능성
- IV. 복수노조의 병존에 있어서 직원대표의 독자적 규정가능성
- V. 단체협약의 경합(병존)의 문제점

---

\* 경희대학교법학전문대학원교수, 경희법학연구소장, 법학박사

## I. 문제제기

2007년에 있었던 독일기관사노조(GDL)의 노동쟁의는 산별노동조합에서 수년 동안 묵혀져 왔던 문제를 마침내 노동법의 주요 아젠다로 이끌어내는 계기를 만들었다. 이 외에도 마부르크연맹(Marburger Bund), 조종사노조(VC), 자유 항공승무원노조(UFO) 등을 언급할 수 있는데, 비록 그 밖의 또 다른 새로운 노동조합의 설립이 예견되지는 않았지만, 이러한 동종노조의 형성은 단지 일시적 내지 지역적 현상으로 치부되어질 것은 아니며, 노동법체계가 해결해야할 하나의 과제로 이해되어질 수 있을 것이다.

본고에서는 독일경영조직법 제117조의 특별규정(항공업체에 대한 효력)에 따른 항공운송기업의 영역에서 직업별 노동조합의 형성을 통해 발생될 수 있거나, 이미 발생되어진 문제에 관하여 살펴보고자 한다. 독일경영조직법 제117조 제1항 내지 제2항의 개관에서 보여지는 것처럼, 동법은 기본적으로 항공운송기업의 지상근무자에게 적용되며, 항공운항에 종사하는 근로자(항공기조종사 내지 객실승무원 등)에게는 적용되지 않는다. 이러한 적용배제의 근거는<sup>1)</sup> 입법자료<sup>2)</sup>에서도 언급되어진 바와 같이 일반적으로 다음에서 그 원인을 찾을 수 있다. 즉 항공운항에 종사하는 근로자는 일반적으로 특정장소와의 결합성이 결여되어 있고 또한 이와 결부하여 체류지가 일정하지 않게 되는데, 이는 지상근무 종사자와 더불어 경영조직법의 규정에 따른 각종의 이해관계를 조직적으로 주장하거나 가담하는데 중대한 어려움을 야기시킨다는 점이다<sup>3)</sup>. 이처럼 근로여건의 특수성에 기초한 항공운송에 종사하는 근로자의 이익보호를 위해 독일경영조직법 제117조 제2항 1문에서는 이러한 직역군에 속하는 근로자들의 근로자대표권을 단체협약을 통해 그 실현가능성을 열어두고 있다. 이와 관련해서 독일에서는 이미 1972년부터 다양하고 수많은 단체협약들

1) BAG v. 5. 11. 1985, AP BetrVG 1972 § 117 Nr. 4; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §117 Rn. 5; MünchArbR/Joost, 2. Aufl., 2000, §321 Rn 121; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 2; a.A. DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 4 ff.; Grabherr, NZA 1988, 532 ff.; Mußnug, FS Duden, 1977, S. 335, 34 ff.

2) BT-Drs. VI/1786, S. 58.

3) BAG v. 20. 2. 2001, AP BetrVG 1972 §117 Nr. 6; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §117 Rn. 2; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 1; GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117, Rn. 9.

이 체결되어졌다<sup>4)</sup>. 동법 제117조 제2항의 규정은 이미 수년전부터 다양한 항공사에서 발생하고 있는 복수노조의 설립에 직면하여 다음과 같은 본질적인 질문을 던지게 된다. 즉 이 통일적 동법규정<sup>5)</sup> 또는 모든 노동조합의 단체협약의 체결에 있어 통일적인 교섭지침을 제공해 주어야 하는지, 또는 역으로 특정 노동자그룹으로 제한된 직원대표에 있어서도 본질적으로 이것이 허용되어지는지의 여부이다.

이하에서는 다양한 문제영역의 이해관계를 구별하여 검토하되 먼저 단체협약적 경영조직법상의 규범형성을 위한 헌법적 내지 개별법적 권한을 살펴보고(II), 다음으로 일부 직원대표의 규율을 위한 일반적 가능성을 검토해보고(III), 나아가 기존 복수노조(허용성)의 영향(IV)과 단체협약의 경합문제(V)에 대해 고찰해보고자 한다.

## II. 단결체적 특위활동의 대상으로서 단체협약적 경영조직규범

독일연방헌법재판소의 단결체적 활동의 확고한 판례에 따르면 독일연방기본법 제9조 제3항은 집단적 단결권(die kollektive Koalitionsfreiheit)의 한 부분으로 단체적 특위활동을 보장하고 있으며, 이를 통해 특히 노동 및 경제조건에 관한 국가의 간섭으로부터 원칙적으로 자유로운 단체협약적 규율을 보장하고 있다.<sup>6)</sup> 협약자치는 최근의 판례<sup>7)</sup> 및 학설<sup>8)</sup>에 따르면 그 기능은 사용자에 대한 개별 근로자의 구조적으로 열등한 지위를 집단적 차원에서의 교섭 과 계약체결구조를 통해 보완하려는 것이다<sup>9)</sup>. 근로자의 입장에서 단체협약은 단체협약을 체결하는 노동조합의 조합원

4) Überblick bei GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117 Rn. 14, 16.

5) 이를 항공교통의 영역에서는 전통적으로 Personalvertretung("직원대표")이라 칭함.

6) BVerfG v. 26. 6. 1991, BVerfGE 84, 212, 224; BVerfG v. 10. 1. 1995, BVerfGE 92, 26, 38; BVerfG v. 27. 4. 1999, BVerfGE 100, 271, 282; BVerfG v. 29. 12. 2004, AP AEntG §3 Nr. 2.

7) BAG v. 14. 10. 1997, AP TVG §1 Tarifverträge: Metalindustrie Nr. 155, BAG v. 25. 2. 1998, AP TVG §1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11; BAG v. 27. 11. 2002, AP BGB §620 Altersgrenze Nr. 21.

8) Dierrich, FS Schaub, 1998, S. 117, 121; Picker, FS 50 Jahre BAG, 2004, S. 795, 821ff.; Richardi, FS Konzen, 2006, S. 791, 801 ff.; Rieble, ZfA 2000, 5, 23f.

9) BVerfG v. 26. 6. 1991, BVerfGE 84, 212, 229.

적 지위를 통해 그 정당성을 부여 받는다. 결과적으로 단체협약이라는 규범의 형성은 개별근로자의 입장에서는 본질적으로 해당 노동조합의 조합원으로 제한된다(단체협약법 제3조 제1항). 노동조합원 여부를 떠나 전체근로자들에 관한 규범형성을 위한 노동조합의 기본적 권한은 부여되어 있지 않다<sup>10)</sup>. 이로부터 경영조직법적 규범의 창설을 위한 단체협약당사자들의 권한에 관해 어떠한 결론들이 도출되어야 하는지에 관하여 독일에서는 이미 오래전부터 잦은 논쟁의 대상이 되어왔다<sup>11)</sup>.

노동자의 사업상 차원의 이익대표(eine betriebliche Interessenvertretung)의 권리와 의무 내지 이의 작성에 관한 규정은 기본적으로 단지 사업방 차원(경영상)에서 통일적으로 적용되고, 특히 노동조합적 조직귀속성 여부에 따라 구별할 수 없다<sup>12)</sup>. 이러한 경영상(사업장 차원에서)의 확대적용의 필요성 측면과 해당 노동조합원으로 국한된 규범창설권한 사이의 모순은 독일의 Zöllner<sup>13)</sup>, Biedenkopf<sup>14)</sup>, Buchner<sup>15)</sup> 등의 논문에서 이미 언급되어진 것처럼 다음의 견해로 피력되어진다. 즉 독일연방기본법 제9조 제3항은 사업장 조직상 단체협약에 대해 어떠한 기초도 제공하고 있지 않다는 점이다<sup>16)</sup>. 이에 반대하는 견해는 역으로 독일연방기본법 제9조 제3항이 최소한 일정한 조건하에서 단체협약의 일정한 성립의 기초를 제공한다고 보고 있다<sup>17)</sup>. 판례는 이러한 문제점에 대하여 지금까지 명확한 태도를 보이고 있지 않다. 이전의 판례에서는 경영조직법적 질문에 대한 단체협약 규범의 창설권한과 관련하여 단지 단체협약법 제1조 제1항, 제3조 제2항, 제4조 제1항만을 언급했었다<sup>18)</sup>.

10) BVerfG 4. 24. 1977, BVerfGE 44, 322, 347f.; BVerfG v. 14. 6. 1983, BVerfGE 64, 208, 215; ErfK/Dieterich, 8. Aufl., 2008, Art. 9 GG Rn. 1; Waltermann, ZfA 2000, 53, 61; 다른 입장은 Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, §15 III 3b, S. 560ff.

11) Giesen, Tarifvertragliche Rechtsgestaltung für den Betrieb, 2002.

12) Picker, RdA 2001, 259, 282.

13) Zöllner, RdA 1962, 453, 458f.

14) Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 298ff.

15) Buchner, Tarifvertragsgesetz und Koalitionsfreiheit, 1964, S. 55f.

16) Kraft, ZfA 1973, 243, 249ff.; Picker, RdA 2001, 259, 282ff.; Püttner, BB 1987, 1122, 1125; Reuter, FS Schaub, 1998, S. 605, 613ff.; Richardi, NZA 1988, 673, 676; Schmiede, Betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstrukturen durch Tarifvertrag, 2007, S. 50ff.

17) Herschel, AcP 170(1970), 556, 558; Jahnke, Tarifautonomie und Mitbestimmung, 1984, S. 31f.; Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992, S. 78ff.; Schwarze, Der Betriebsrat im Dienst der Tarifvertragsparteien, 1991, S. 90 ff.; DKK/Trümner, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 7 ff.; Wißmann, Tarifvertragliche Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Organisation, 2000, S. 23ff.

18) BAG v. 18. 8. 1987, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 23; BAG v. 10. 2. 1988, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 53.

이에 반하여 최근의 결정에 의하면, 기본법적 기초에 관한 상세한 언급이 없이 조직 단체협약은 독일연방기본법 제9조 제3항 및 (독일)단체협약법 제3조 제2항의 규정 하에 놓이게 된다고 한다<sup>19)</sup>.

더 많은 논의를 위한 출발점은 집단적 단결권과 그 구조이다. 여기에는 헌법이론의 기본원칙 들이 고려되어야 한다. 법적 허용성과 가능성은 구분하여 본질적 자유의 영역에 관련된 것으로, 그러한 자유는 실효성을 담보하기 위하여 기본권보유자가 어떠한 법적 도구에도 의존하지 않고도 나타나게 되는 것이다<sup>20)</sup>. 이에 반하여 법률적 가능성은 기본권보장의 영역에 관한 것으로 이는 기본권보유자에게 법률 규정을 통하여서만 드디어 추가적인 교섭가능성을 열어주는 것이다<sup>21)</sup>. 여기에는 무엇보다 자유권이 적절한 범위에서 보장되어지게 하기 위하여 개별규정이 어떠한 규정들을 제공해야하는지가 그 본질적 문제로 다루어지게 된다. 학설의 진진으로 더욱 명백해진 것처럼, 이러한 원칙적인 구별은 또한 단결활동의 자유에 기초하고 있다. 물론 이러한 단체활동에는 자연적 규범적으로 특징지워진 자유로 구별되어질 수 있다<sup>22)</sup>. 본질적 단체활동들은 단결권자의 방어법적 내용으로부터 보호되어 진다. 실질적 보호영역과 관련하여 오늘날은 모든 단결체적 활동은 독일연방기본법 제9조 제3항을 통해 보호되어진다는데 일치하고 있다. 특히 단결의 자유는 처음부터 하나의 핵심영역으로 제한되지는 않는다<sup>23)</sup>. 또한 법률규정이 그 목적수행을 위하여 어떠한 법적 수단을 갖추어야하는지에 관한 급부권적 범위를 정하는 문제는 훨씬 더 어려운 일이다.

헌법에 의해 보장된 입법자의 입법형성의 여지가 폭넓게 인정되는 한, 이러한 단결체에는 가능한 한 폭넓은 규범적 구조가 제공되어진다<sup>24)</sup>. 또한 독일연방기본법 제9조 제3항은 단체결성목적의 의미있는 수행을 위하여 불가피하게 필요하고 또한

19) BAG v. 28. 4. 2004, AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 12.

20) Alexy, *Theorie der Grundrechte*, 1985, S. 1985, S. 212ff.; Poscher, *Grundrechte als Abwehrrechte als Abwehrrechte*, 2003, S. 132ff.

21) Höfling, *Vertragsfreiheit*, 1991, S. 25ff.

22) Burkiczak, *Grundgesetz und Deregulierung des Tarifvertragsgesetzes*, 2006, S. 163 ff.; Engels, *JZ* 2008, S. 490, S. 491 ff.; Friese, *Kollektive Koalitionsfreiheit und Betriebsverfassung*, 2000, S. 208 ff.; Gellermann, *Grundrechte in einfachgesetzlichem Gewande*, 2000, S. 156ff.; Höfling, *FS Friauf*, 1996, S. 377, S. 383ff.

23) BverfG v. 14. 11. 1995, BVerfGE 93, S. 352, S. 358; BVerfG v. 24. 2. 1999, BVerfGE 100, S. 214, S. 221; Sachs/Höfling, *GG*, 3. Aufl., 2003, Art. 9 GG, Rn. 81.

24) Burkiczak, a.a.O., S. 211ff.; Schwarze, *Jus* 1994, S. 653, S. 657; Poscher, a.a.O., S. 75 ff.

요구되어지는 법제도의 창설근거를 제공한다<sup>25)</sup>. 이러한 의미에서 독일연방헌법재판소는 헌법에 따라 단결체들에게 목적수행에 필요한 수단을 제공해 주어야 한다.<sup>26)</sup>

기본권적 활동의 자유는 모든 노동조건과 경제조건과 관련성을 맺으며, 거기에는 개별 근로자가 자신의 활동을 수행할 수 있어야 한다는 다수의 절대적 견해에 기초하였을 때<sup>27)</sup>, 사업장조직 또한 독일연방기본법 제9조 제3항에 의해 보호되어지는 단결체들의 활동영역과 결부되어짐은 의심의 여지가 없다<sup>28)</sup>. 근로자와 관련있는 사용자의 결정에 영향을 미칠수 있는 사업장 이익대변의 구성을 통하여 사용자의 경영조직상 각종 힘에 대응하여 근로자의 열세한 지위에 대한 균형추를 형성할 수 있는데, 이러한 규정은 단결권의 중심적 보호이익에 있음을 고려하여야 한다. 여기에는 또한 독일연방기본법 제9조 제3항을 통하여 사회역사적으로 이룩된 교섭에서의 본질적 활동자유가 폭넓게 헌법적으로 보장되어야 한다는 고려가 있다. 왜냐하면 단체협약당사자들은 이미 19세기말부터 사업장조직법상의 내용을 그 대상으로 하는 규정에 합의하였으며<sup>29)</sup> 특히 바이마르헌법(WRV) 제159조의 적용하에 이러한 사안과 관련된 수많은 단체협약이 체결되었기 때문에<sup>30)</sup>, 결과적으로 이러한 것들은 모두 더욱 확장되어진 활동이 단결권 보호영역하에 놓여지게 된다는 것을 말해주고 있다.

결부된 질문에서도 본질적인 문제점이 발생되는데, 즉 단결권으로부터 입법자에게 귀속되어지는 어떠한 의무가 발생되는지의 여부이다. 이러한 의무에는 예컨대 사업장조직법적 주제에 대한 단체협약에 규범적 효력을 부여할 것인지, 또한 그러한 단체협약에 조합의 미가입자에 대한 효력도 부여해 줄 것인가의 문제이다. 개별

25) Friese, a.a.O., S. 223 ff.; Kreiling, Die Erstreckung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Normen auf Außenseiter, 2004, S. 91 f.; Otto, FS Zeuner, 1994, S. 121, S. 128; Höfling, FS Friauf, 1996, S. 377, S. 385; Waltermann, FS Söllner, 2000, S. 1251, S. 1270.

26) BVerfG v. 18. 11. 1954, BVerfGE 4, S. 96, S. 106; BVerfG v. 1. 3. 1979, BVerfGE 50, S. 290, S. 368; BVerfG v. 20. 10. 1981, BVerfGE 58, S. 233, S. 247; BVerfG v. 26. 6. 1991, BVerfGE 84, S. 212, S. 224ff.

27) ErfK/Dieterich, 8. Aufl., 2008, Art. 9 GG, Rn. 73; JKO/Krause, Tarifvertragsrecht, 2007, §1 Rn. 30; Säcker/Oetker, a.a.O., S. 48ff.

28) Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, §15 VII 1, S. 595; Jahnke, a.a.O., S. 31; Kempfen, FS Schaub, 1998, S. 357, S. 360; Kreiling, a.a.O., S. 172 ff.; Schwarze, a.a.O., S. 88 ff.; 94 ff.

29) Spilger, Tarifvertragliches Betriebsverfassungsrecht, 1988, S. 62 ff.

30) Spilger, Ebenda, 69f.

법적 차원에서 단체협약시스템이 제공되어지는 것에 대하여 합의가 도출되었다면, 이는 단결체들에게 그 구성원들의 이익을 실질적으로 폐하고 또한 그러한 중심에는 규범적 효력을 갖는 단체협약의 체결을 위한 권한이 있다<sup>31)</sup>. 독일연방기본법 제9조 제3항이 사업장조직법적 사항에 대하여 창설권한을 부여할 것인지 여부는 아직 언급되지 않고 있다. 역사적인 전개과정은 무엇보다 이에 대하여 제한된 관점을 보여준다. 왜냐하면 단체협약당사자들의 규범제정권한은 1920년의 단체협약법 (TarifvertragsVerordnung: TVVO)의 적용 하에 여전히 근로조건으로 제한하고 있었고 또한 사업장조직법적 사안에 대한 단체협약적 규정은 단지 채권법적 방법으로서만 가능하였기 때문이다. 또한 이러한 구조는 다음과 같은 근거를 이유로 그 적용 범위가 좁아졌다. 즉 사업장 조직법적 문제의 범위에 관한 규범창설은 기능적 단체협약구조의 본질적 구성부분으로 간주되었고, 따라서 이는 단체권의 범주에 속하지 않게 되었다<sup>32)</sup>. 독일 단체협약구조의 한 부분으로 사업장조직법적 문제에 대한 규범창설은 그 예가 없었고, 따라서 이 문제는 단결권의 영역에 속하지 않았다. 자유권으로서 독일연방기본법 제9조 제3항의 성격으로부터 단결권은 근로계약조건의 단순한 규정으로 제한되어서는 안 된다. 더 나아가 사업장조직법적 구조를 통해 의미 있게 실현될 수 있는 구성원이익의 집단적 형성 및 결성도 단결권의 일부가 되어야 하는데, 왜냐하면 이는 기업목표의 활동 기술적 전환을 위한 사용자측의 구체적 인 판단에 영향력을 행사하는 것이기 때문이다. 개별근로계약과 관련된 규율인 기업목표의 노동 기술적 권한은 개별근로계약과 관계된 규율에서와 같이 사업장조직법적 규율에서도 구속적 규범의 창설이 원칙적으로 가능해야만 하기 때문이다. 따라서 구성원이익에 대한 효율적 추구가 개인적인 각각의 조치를 통해서도 달성될 수 있다면, 근로계약과 관련된 규정에서도 다르지 않기 때문에 사업장조직법적 규정에서도 원칙적으로 가능하다<sup>33)</sup>.

또한 사업장구조법적 규범의 통일적 적용의 필요성이 채용되어질 수 있는가의

31) Dieterich, EdA 2002, S. 1, S. 4; Schwarze, a.a.O., S. 79 ff.; Waltermann, FS Söllner, 2000, S. 1251, S. 1271f.; 반대입장으로는 Burkiczak, a.a.O., S. 196 ff, 218 ff.

32) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 244; Friese, Kollektive Koalitionsfreiheit und Betriebsverfassung, 2000, S. 258 ff.

33) Heinkel, Die betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit als Gegenstand kollektiver Rechtssetzung, 2004, S. 31 ff.; Kreiling, a.a.O., S. 174 ff.; Meik, Der Kernbereich der Tarifautonomie, 1987, S. 146 ff.; S. 165; Säcker/Oetker, a.a.O., S. 78 ff.; Schwarze, a.a.O., S. 94 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., 2004, § 2 Rn. 104.

문제도 명확하게 되어야 하는데, 왜냐하면 이는 적극적 단결권으로부터 필요성이 도출되어지며, 또한 그러한 단체규정은 규범적 효과를 갖추게 되기 때문이다. 이러한 고려의 배경에는 노동조합은 당해 근로자 전원으로 예외 없이 조직되며, 비조합 내지 다른 조합구성원에 속한 근로자들의 근로조건의 규범적 확정을 위한 단체협약 당사자는 그 자체로 정당성을 부여받지 못하게 되는 사정이 놓여있다<sup>34)</sup>. 마지막으로 이러한 고려로부터 지금까지의 설명에 어떠한 반대의견도 유발되지 않았다. 첫째, 소극적 단결권은 연방헌법재판소의 확고한 판례에 따를 때 비조합원을 제3자에 의해 결정된 규범을 통해서 자신들의 근로조건이 결정되어지는 것으로부터 보호하지 못하게 된다<sup>35)</sup>. 다른 한편으로 사업장조직법적 단체협약규범이 비조합원에게도 효력을 갖게 되는 것은 단결체들이 집단적 자치의 수행을 통해 스스로 부여한, 그러나 비조합원의 근로조건을 직접적으로 목적으로 하지 않은 규정의 우회적·부수적 효과에 관한 것이다. 만약 독일연방기본법 제9조 제3항으로부터 적극적 활동의 자유가 충분히 의미 있게 수행되어질 수 있다면, 비조합원에 대한 단순한 반사적 효과로부터 보호범위의 제한 또는 일반적 불허용성으로 체결할 수 없다<sup>36)</sup>. 이에 더하여 정당성이론(Legitimationslehre)으로부터 그러한 개별규정의 특정한 요구를 도출해 낼 수 있다. 정당성이론으로부터 도출되어지는 비조합원의 보호는 예외적으로 다음의 문제에 직면하기도 한다. 즉 제3자효가 정당성을 갖기 위해서 어떠한 사항이 요구되어지는지 또한 다른 차원에서 발생된 문제, 즉 단결권의 기본적 범주에서 어느 것도 임의로 수행되어서는 안 된다고 하는 문제에 봉착하게 된다<sup>37)</sup>. 일반적으로 입법자는 독일연방기본법 제9조 제3항을 통해 적용되어지는 범위에서 경영유사의 규정을 위하여 협약당사자들의 전문지식을 이용할 수 있으며, 그들의 단체가입 여부와 상관없이 전체 근로자들을 그 적용의 대상으로 포함시킬 수 있는 권한이 있다.

이러한 배경 하에서 사업장조직법 제117조 제2항과 이와 관련성을 띤 단체협약

34) BVerfG 4. 24. 1977, BVerfGE 44, 322, 347f.; BVerfG v. 14. 6. 1983, BVerfGE 64, 208, 215; ErfK/Dieterich, 8. Aufl., 2008, Art. 9 GG Rn. 1; Waltermann, ZfA 2000, 53, 61; 다른 입장은 Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, §15 III 3b, S. 560ff.

35) BVerfG v. 24. 5. 1977, BVerfGE 44, S. 322, S. 352; BVerfG v. 15. 7. 1980, BVerfGE 55, 7, S. 22; BVerfG v. 29. 12. 2004, AP AEntG §3 Nr. 2.

36) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 69f.

37) Rüdiger Krause, Die Zulässigkeit partikularer Personalvertretungen im Luftverkehr, S. 499.

법(TVG) 제1조 3항 내지 제3조 2항은 유사하게 규정되어있다. 단체협약법(TVG) 제1조 3항 내지 제3조 2항은 기본적으로 입법자가 독일연방기본법 제9조 제3항으로부터 도출된 자신들의 형성의무를 수행하기 위한 것으로, 구성원들의 이익을 추구하기위하여 단체협약자들이 의존하고 있는 규범을 형성하는 것이다. 입법자는 사업장조직법과 더불어 이미 기본규범들을 제정하였는데, 이러한 기본규범들은 근로관계에서 근로자들의 비독립성을 경감시켜주기 위한 규정들이다. 여기에는 단체적 규범들이 단체협약적 규범들로부터 벗어나는 규정에 대한 기본적인 차단효를 갖게된다. 이러한 차단효에 헌법적 정당성을 부여하기 위하여 입법자는 비조합 내지 다른 조직의 조합원여부를 떠나 전체 근로자의 이익의 차원에서 영업상의 이익 대변을 위하여 명확하고 신뢰할 수 있는 기초를 구축하는 것을 고려의 요소로 하는 것으로 보았다. 법정 모델로부터 단체협약적으로 벗어날 수 있는 사업장조직법의 부분으로 포함되어있는 개별적 권한들은 따라서 개방조항으로 나타날 수 없다. 더 나아가 입법자는 특별한 권한부여에 있어서 단체협약당사자들의 전문지식을 이용할 수 있다<sup>38)</sup>.

사업장조직법 제117조 제2항의 입법기술은 이러한 메커니즘에서부터 매우 벗어난다. 사업장조직법 제117조 제2항에서는 개방조항에 대해 언급하고 있지는 않다. 오히려 사업장조직법의 규정모델에 따라 항공경영에 종사하는 근로자들에 대한 법률적 사업장조직이 결여되어 있다. 이러한 인적범주는 동시에 아무것도 규정되지 않은 "본래상태(Urzustand)"로, 동법 제117조 제2항 1문은 단체협약당사자들에게 어떠한 권한도 부여하지 않고 있다. 동법 제117조 제2항 1문은 따라서 단지 선언적 의미를 가지며, 또한 독일연방기본법 제9조 3항 내지 단체협약법(TVG) 제1조 1항 내지 제3조 2항에서 야기되는 법적상태를 재 반영한 것에 지나지 않는다.<sup>39)</sup>

사업장조직법 제117조 제2항은 항공운항업무에 종사하는 근로자를 위한 사업장조직법적 구조의 창출을 위한 단체협약당사자들의 어떠한 구체적 권한도 담고있지 않다. 이러한 불확정성에 대하여 판례는 어떠한 이의도 제기하지 않았다. 그래서 명시적으로 연방노동법원(BAG)이 이에 대하여 입법자들이 헌법에 위반함을 적시하였다<sup>40)</sup>. 정당성이론을 옹호하는 반대견해는<sup>41)</sup> 결론적으로 납득이 가지 않는다.

38) BT-Drs. 14/5741, S. 25 ff., 33 ff.

39) Wißmann, a.a.O., S. 64;

40) BAG v. 5. 11. 1985, AP BetrVG 1972 § 117 Nr. 4.

먼저 다수의 견해에 따르면 사업장조직법적 단체규범은 직접적으로 단지 사용자측과 결부되어진다.<sup>42)</sup> 이에 반하여 단체협약법(TVG) 제3조 제2항을 통해 규정된 효력을 비조합원들에 대한 규범적 구속으로 결부시킨다면, 그러한 적용확대를 위해 요구되어지는 법률적 기초가 놓여지게 된다. 이와 결부된 연방헌법재판소의 결정문에 따르면<sup>43)</sup> 단체협약의 당사자들은 특별하고 구체적인 법적권한에 의하는 것 이외에는 어떠한 사업장조직법상의 규범을 창출할 수 없다고 한다. 또한 이러한 단체협약은 고유한 성격, 즉 단체협약을 무엇보다도 근로자대표의 결정을 위한 법적 기초를 제공하는 선거에 의해 민주적으로 정당화 된다. 법적권한부여에는 또한 이러한 단체협약은 고유성, 즉 단체협약은 단지 근로자의 결정을 위한 법적기초를 제공하고, 물론 이에 대한 정당성의 근거는 선거를 통해서 이루어지며, 여기에는 또한 비조합근로자도 참여할 수 있다<sup>44)</sup>.

### Ⅲ. 특정직원그룹군으로 제한적 직원대표의 규율가능성

헌법적 또한 단체협약법적인 기초의 해명을 위하여 특정직원그룹군에 제한된 직원대표가 단체협약적으로 규율될 수 있는지, 그 여부의 문제를 살펴봐야 한다. 특히 단체협약 당사자들은 사업장 조직법의 내용에 구속될 것이 아니라 기본적으로 비교할 수 있는 직원대표구조가 있음을 알아야 한다<sup>45)</sup>. 이러한 관점은 사업장조직법 제117조 제2항의 의미에서 독일연방기본법 제9조 제3항과 일치하지는 않는다. 무엇보다 직접적으로 단결권에 기인되어지는 영역에서 어떻게 근로자대표기관이 정당화되어 지는지에 관한 물음에 관한 것이 추구되어 진다. 만약 단결권이 다른 근로자에게도 영향을 미치는 개별근로계약을 뛰어넘는 규범적 규정을 포함하는

41) Giesen, a.a.O., S. 325ff.

42) JKO/Krause, Tarifvertragsrecht, 2007, §4 Rn. 66 m.w.N.

43) BVerfG v. 14. 6. 1983, BVerfGE 64, S. 208 ff.

44) BAG v. 18. 2. 1997, AP KSchG 1969 §2 Nr. 46; Kreiling, a.a.O., S. 186; Schwarze, a.a.O., S. 166 ff.

45) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, § 117 Rn. 7; Schmid/Roßmann, Das Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder in Luftfahrtunternehmen, 1997, Rn. 520; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 13; GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117 Rn. 13; Wißmann, a.a.O., S. 64f.; DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 14.

것으로 해석되어진다면, 대표기관의 영향력은 다른 종사자에게도 영향을 미치게 되며, 이의 도움으로 구성원들의 이익은 실현되어진다.

이러한 배경에서 독일연방노동법원<sup>46)</sup> 뿐만 아니라 다수설의 견해는<sup>47)</sup> 모든 항공 사업장에 종사하는 사람들을 위한 단체협약을 통하여 직원대표를 세우고, 이때 또한 개별적으로 기능하는 직업군으로 각 분리하는 것의 원칙적인 가능성에 대하여 어떠한 고려도 인정하고 있지 않았다. 다만 의심이 되는 것은 단체협약이 무엇보다 특정 단체만을 위한 직원대표로 제한할 수 있는지 또는 단체협약 권한이 모든 항공 종사자를 포함하는 규정을 위해서 성립되는지의 여부에 관한 것이다. 이러한 문제에 관련된 직접적인 견해는 거의 없다. 독일연방노동법원은 많은 판결에서 “조종사” 내지 “승무원”의 직역에 대한 단체협약적으로 구성된 각각의 직원대표에 대하여 다른 추가적인 사항 없이 이를 받아들였다<sup>48)</sup>. 이러한 문제가 학술적 논거로 다루어 지는 한, 이에 대한 보다 상세한 근거의 제시 없이도 다른 많은 근로자대표를 세우는 권한은 긍정된다.<sup>49)</sup>

이에 반하여 다수의 견해에 의해 비교법적으로 검토되어지는 사업장조직법 제3 조 제1항 3문즉, 이에 의하면 일정한 전체조건하에 법률에서 벗어난 다른 근로자대표구조를 가능하게 되는데, 부분적으로 다음의 견해가 나타난다. 즉 단지 전체 근로자와 관련된 단체협약 규정만이 다른 근로자대표구조에도 가능하다는 것이다<sup>50)</sup>. 또한 Loewisch와 Rieble은 다음으로 자신들의 견해를 주장하고 있는데, 즉 통일적인 규정이 정비되어있다면, 일정한 조건하에 사업장조직법적 규범을 위한 단체협약 권한이 단체협약당사자들에게 보장되어진다고 보았다.<sup>51)</sup> 이의 배경에는 일부 근로자들만을 위한 특별한 이익대리가 설립되는 것은 단체협약당사자들에게 자유롭게 주어지지 않는다는 점의 고려가 있다.<sup>52)</sup> 이러한 경우 일반적으로 근로자들은 법

46) BAG v. 13. 10. 1981, AP BetrVG 1972 §117 Nr. 1; LAG Köln v. 20. 8. 2007 - 2 TaBV 21/07 - Juris.

47) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §117 Rn. 8; GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117 Rn. 14; DKK/Däubler, BetrVG, 11 Aufl., 2008, §117 Rn. 16.

48) BAG v. 22. 11. 2005, AP BetrVG 1972, §117 Nr. 7; BAG v. 26. 4. 2007, AP InsO §125 Nr. 4 und NJOZ 2007, S. 5223; BAG v. 24. 6. 2008, NZA 2008, S. 1309.

49) DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 11; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, S. 117 Rn. 8; GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117 Rn. 13; Schmid/Roßmann, a.a.O., Rn. 520.

50) GK-BetrVG/Kraft/Franzen, Bd. I, 8. Aufl., 2005, §3 Rn. 23.

51) TVG, 2. Aufl., 2004, §1 Rn. 145.

률적 규정하에 놓이게 되며<sup>53)</sup>, 따라서 대리권 없이 놓이게 되는 것은 아니다. 이에 반하여 사업장조직법 제117조 제2항에서 단체협약에 포함되지 않는 인적단체는 사업장조직법의 모델에 따라 대표권 없는 상태로 놓여있게 된다<sup>54)</sup>. 더욱이 결정적인 것은 항공운항에 종사하는 근로자들의 제외는 법률에 따른 것이고, 단체협약에 따른 것이 아니란 점이다. 만약 전체 항공기 승무원과 관련된 규정을 위한 단체협약 권한을 인정한다면, 이는 실질적으로 연대의무를 벗어나는 것이 될 것이다. 이는 단체협약의 인적범위는 단체협약적 권한의 범위보다 넓을 수 없다는 일반적 기초에만 반하는 것이 아니라 더 나아가 극단적으로 연대자유에도 반하게 된다<sup>55)</sup>.

사업장조직법 제117조 제2항의 의미에서 전체 항공운항에 종사하는 근로자를 위한 단체협약을 체결해야 할 노동조합에 주어진 규범은 단체협약 당사자들이 구속되어야 할 사업장조직법적 상위 기본구조로부터 도출되는 것은 아니다. 먼저 단체협약당사자들은 사업장조직법 제117조 제2항의 범주에서 사업장조직법의 단체법적 규정을 서술하는 것으로 국한되지 않음을 상기해야한다<sup>56)</sup>. 이중구조의 회피를 위해 이와 결부되어 수행된 논의는 다음의 문제와 결부되게 되는데, 즉 권한범위 밖의 산별운영위원회 이외에 운영위원회를 설립하는 것은 명확히 긍정되는 것에 반하여, 자신의 권한범위 내에서 단체협약에 기초하여 형성된 산별운영위원회(Spartenbetriebsrat) 이외에 법률상 운영위원회를 설립할 수 있는지의 여부가 문제이다<sup>57)</sup>. 무엇보다 다양한 경계설정이 고려되어지는바, 먼저 단체협약적 규정들은 다른 근로자 단체가 자신들의 고유한 직원대표를 형성하는데 법률적 내지 실질적으로 방해하는 방향으로 형성되어져서는 안 된다<sup>58)</sup>. 연대자유는 사업장조직법적 구조를 통해 근로자보호를 완성시키는 것을 목적으로 하며, 다른 근로자들에게 당연히

52) ErfK/Eisemann, 8. Aufl., 2008, §3 BetrVG Rn. 5; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §3 Rn. 42, S. 52; DKK/Trümner, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 40a.

53) Richardi, BetrVG, 11. Aufl. 2008, §3 Rn. 34.

54) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §117 Rn. 6.

55) JKO/Oetker, Tarifvertragsrecht, 2007, §3 Rn. 19 m.w.N.

56) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, § 117 Rn. 7; Schmid/Roßmann, Das Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder in Luftfahrtunternehmen, 1997, Rn. 520; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 13; GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005, §117 Rn. 13; Wißmann, a.a.O., S. 64f.; DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 14.

57) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §3 Rn. 52; Teusch, Die Organisation der Betriebsverfassung durch Tarifvertrag, 2007, S. 114 ff.; DKK/Trümner, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 6a.

58) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §3 Rn. 42.

주어져야할 권리를 부여하지 않는 것을 목적으로 하는 것은 아니기 때문이다. 다음으로 직원대표는 조작 가능한 것이며 경영의 마비를 유발시켜서는 안 된다. 따라서 산별노동조합에서 사업장조직법적 단체규범의 제정을 위한 권한의 목적으로부터 도출되어지는, 즉 전체근로자의 범위 안에서 어느 정도 조직적인 분리에 대해 경계를 확정하는 것은 요구되어진다.<sup>59)</sup> 사업장조직법적 규범이 사업장조직적 사유로부터 통일적으로 규정되어져야 하는 문제에 결부되어지는 한, 이는 전체 근로자의 일부에도 적용되어질 수 있다. 다양한 근로자단체에 의한 동시간적으로 연계되어 발생되어진 노동생산물에 대하여 공동결정은 공동근로를 방해하는 방향으로 형성되어서는 않된다. 이러한 의미에서 경영조직법적 단체협약규범은 일종의 “조절규범(Harmonisierungsgebot)”이다. 이러한 규범은 다음의 경우 충족되어지는데, 즉 당해 노동조합들이 근로자들을 위하여 통일적인 의사형성에 협력하기위하여 단체협약법적으로 의사를 표명하는 경우이다<sup>60)</sup>.

#### IV. 복수노조의 병존에 있어서 직원대표의 독자적 규정가능성

본고의 서두에서 이미 언급한 바와 같이 수많은 항공회사에 다수의 노동조합(VC, UFO, ver. di.) 들이 존재하고 있다. 따라서 노동조합에 동등한 권한을 부여하고 또한 직원대표에 대한 단체협약상 각종의 권한을 요구할 수 있는 법적규범이 존재하는지의 여부가 문제된다. 단체협약은 각 연계된 기업들의 모든 노동조합에 의해 함께 체결되어질 수 있는지, 절대적 교섭단체로 언급되어질 수 있는지의 여부는 명확해진다<sup>61)</sup>. 연방노동법원은 이러한 문제에 대하여 이전에 루프트한자 그룹(Lufthansa Konzern)에서 발생한 복수조합과 관련하여 언급하였는데, 그러나 직원대표법적 사무에 관한 단체협약의 공통적 체결에 대한 의무에 대해서는 명확히

59) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §3 Rn. 52; Kort, AG 2003, 13. 20: “Horror-Szenario von Kompetenzgerangel”.

60) BAG v. 26. 4. 2007, AP InsO §125 Nr. 4 und NJOZ 2007, S. 5223.

61) Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §117 Rn. 7 ff.; ErfK/Kania, 8. Aufl., 2008, §117 BetrVG Rn. 2; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 12ff.

언급하고 있지 않다<sup>62)</sup>. 일반적으로 다수의 학자들은 복수의 노동조합이 각기 다양한 단체교섭을 체결할 가능성이 존재한다면, 절대적 교섭단체에 대해서 받아들이지 않고 있다<sup>63)</sup>.

경영조직법 제3조의 의미에서 매우 심도있게 논의된 구조적으로 비교되어질 수 있는 기관단체협약의 관점에서 매우 이질적인 견해들이 발생되어진다. 학설의 주류는 다른 노동조합과 관계없이 각기 개별적 단체협약체결권한이 있는 조합을 긍정하고 있다<sup>64)</sup>. 단체협약을 체결할 수 있는 권한은 모든 노동조합에 주어지며, 여기에 협력강제는 부과되지는 않는다. 여기에는 또한 가장 막강한 조합만이 단체협약을 체결할 수 있다고 하는 법적 근거도 없다<sup>65)</sup>. 이러한 의미에서 프랑크푸르트 노동법원은 판시하고 있다<sup>66)</sup>. 이에 반대하는 견해로 뉘른베르그 노동법원은 다른 모델을 제안하고 있다<sup>67)</sup>. 이에 따르면 조직단체협약은 단지 그러한 단체협약에 참여하고자 하는 모든 단체협약체결권한을 갖는 노동조합에 의해서만 체결되어질 수 있다<sup>68)</sup>. 실질적으로 이것은 변형된 우선성원칙을 통해 실행된 것이다. 기관단체협약을 성취하고자하는 노동조합은 이를 경영에서 인정해야 한다. 만약 다른 노동조합이 자신의 권한에 대하여 이의를 제기하면 동일한 단체협약이 공동으로 체결되어질 수 있다. 어느 정도 다수의 단체협약이 계약 강제될 수 있는 근거가 발생하게 된다. 어떠한 다른 노동조합도 자신의 권한을 청구하지 않고 있다면 먼저 주도권을 확보한 노동조합에 의해서 단체협약은 체결되어질 수 있다. 이러한 단체협약은 이에 구속받지 않고자 하는 후속 단체협약에 의해 차단효를 가지게 된다. 이에 나아가 모든 경쟁적 단체협약은 보다 손쉽게 무효로 선언될 수도 있다<sup>69)</sup>.

제한적 관점이 경영조직법 제3조 제1항의 개별적 구성요건을 지지하는 한<sup>70)</sup>,

62) BAG v. 14. 2. 1989, AP GG Art. 9 Nr. 52.

63) DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §117 Rn. 11; Schmid/Roßmann, a.a.O., Rn. 526.

64) Plander, FS 25 Jahre ARGE Arbeitsrecht im DAV, 2006, S. 969, S. 972ff.; DKK/Trümmer, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 6a; 그밖에도 Richardi/Richardi, BetrVG 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 58; Schmiede, a.a.O., S. 155ff.; Teusch, a.a.O., S. 174 ff.; Thüsing, ZIP 2003, S. 693, S. 699f.

65) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 271.

66) ArbG Frankfurt v. 24. 5. 2006, NJOZ 2007, S. 22, S. 26.

67) LAG Nürnberg v. 21. 2. 2008, LAGE BetrVG 2001 §3 Nr. 1.

68) Eich, FS Weinspach, 2002, S. 17, S. 22f.; ErfK/Eisemann, §2 BetrVG Rn. 2; Fitting, BetrVG Rn. 2; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008, §3 Rn. 16; GK-BetrVG/Kraft/Franzen, Bd. I, 8. Aufl., 2005, §3 Rn. 34; Rolfs, Unternehmensübergreifende Betriebsratsstruktur nach §3 BetrVG, 2004, S. 150.

69) Annuß, NZA 2002, S. 290, S. 293; Eich, FS Weinspach, 2002, S. 17, S. 23; Rolfs, a.a.O., S. 150.

이러한 논쟁은 동법 제117조 제2항과 관련하여 어떠한 역할도 수행할 수 없게 된다. 반면 일반적인 법률적 기관규범에서 단체협약적으로 벗어나기 위한 권한은 효율적 경영조직의 이익이라는 차원에서 단체협약당사자들에게 주어지는데, 단체협약에서 경영조직법 제117조 제2항은 무엇보다 다음, 즉 경영조직법적 구조의 도움으로 변경될 수 있는 연대구성원의 이익을 실현하는 것에 관한 것이다<sup>71)</sup>.

아직 언급되지 않은 것으로 단체협상의 경합(Tarifkonkurrenz)의 해소는 그 적용 범위가 교차되는 한, 경영조직법 제3조에서만 아니라 동법 제117조 제2항에서도 심각한 문제를 야기시킨다.<sup>72)</sup> 그래서 개별법적 차원에서 먼저 경영조직법 제117조 제2항은 "단체협약을 통해서 달성되어질 수 있다"라는 형식을 통해서 일반적 단체협약법과 관련을 맺는 것이 고려되어진다. 이는 경영조직법 제3조보다 동법 제117조 제2항에 보다 밀접하게 관계되는데, 왜냐하면 동법 제117조 제2항은 무엇보다 어떠한 제한을 가져오는 문자적 규정을 담고 있지 않기 때문이다<sup>73)</sup>. 제한적 견해는 단체협상의 내용통제에 관한 것이 아니라 다양한 단체협약을 통해서 야기되어질 수 있는 의견충돌 등의 회피에 관한 것이다<sup>74)</sup>. 또한 동의요구의 폐지는 최소한 단체협약적 형성을 용이하게 하고 여기에 새로운 장애물을 놓지 않게 하려는 경향으로 인식된다. 결론적으로 연대자유는 기본적으로 모든 단체협상의 개별적 국면으로 확대되며 또한 연대의 권리를 아우르는 포괄적인 것이다<sup>75)</sup>.

## V. 단체협약의 경합(병존)의 문제점

이상에서 전개되어진 기본이론은 항공회사에서 복수의 노동조합에 의해 직원대표에 대한 다수의 단체협약체결을 야기시키게 되었다. 이는 결과적으로 이미 언급되어진 협상경쟁의 문제를 유발시킨다. 협상경쟁은 동일한 법률관계를 위하여 동일

70) GK-BetrVG/Kraft/Franzen, Bd. I, 8. Aufl., 2005, §3 Rn. 34.

71) 본고 II. 이하 내용 참조.

72) 본고 V. 이하 내용 참조.

73) §3 BetrVG에 대하여는 Heinkel, a.a.O., S. 193.

74) DKK/Trümner, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 6a.

75) Kamanabrou, ZfA 2008, S. 241, S. 270ff.

한 법률규범이 다수의 단체협약을 통해서 규율되어 질 때 두드러지게 된다<sup>76)</sup>. 이러한 협상경쟁은 경영조직법적 규범의 규정대상이 경영적 법률관계인지의 여부와 상관없이 발생되어진다<sup>77)</sup>. TVG 제3조 제2항에 의거 경영조직법적 단체규범은 근로자의 구속력으로 충분하기 때문에<sup>78)</sup> 그러한 다수의 단체협약에서 어떠한 경우에도 해결되어지는 경쟁이 언급되어진다<sup>79)</sup>. 그러나 이러한 각기 다른 단체협약은 경영상 서로 독립하여 적용될 수도 있다<sup>80)</sup>. 항공운항에 종사하는 근로자의 직원대표의 규정으로의 전이는 먼저 다음을 의미하는데, 즉 조종사단체와 이를 제외한 항공승무원단체로 각기 분리 독립된 두 개의 단체협약은 존재할 수 있다. 양 단체협약의 적용을 위하여 근로자들의 협상구속력으로 충분한데, 이는 단체규범적 적용범위내에서 비조합근로자에게는 적용되지 않기 때문이다. 동일한 경영조직의 범위내에서 인적 적용범위를 달리하는 단체협약규정이라도 이는 모순되지 않으며 또한 각기 별도로 적용되는 것을 허용하지 못할 근거도 없다. 이는 동일한 노동조합이 서로 다르게 체결한 단체협약에도 부합하지 않으며, 또한 단체협약이 다양한 노동조합에서 발생된 경우에도 그러하다. 따라서 기본적으로 다양한 직업별 노동조합은 경영조직법적 구조에 대한 그들의 노동정책적 기초를 변경시킬수 있는데, 특히 노동조합이 동일한 직업군을 위한 단체협약체결권한을 청구하지 않는다면 그러하다. 문제는 협상경쟁의 차원에 있는 것이 아니라 오히려 경영의 기능불능을 회피하기 위하여 약간의 내용강제가 부합하는 단체협약에 요구되어질 수 있는지의 여부가 문제이다<sup>81)</sup>.

만약 항공운항에 종사하는 근로자들의 직원대표법적 문제에 대해 다수의 단체협약의 적용범위가 상호 교차하거나 또는 문자적으로 동일한 규정에 관한 것이 아니라면, 이는 해결을 요하는 협상경쟁을 야기시키는 것을 회피할 수 없게 된다. 판례는 경영조직법적인 단체법적 규범의 충돌을 해결하기 위한 특별한 문제에 대하여 명백한 언급을 하고 있지 않다. 이러한 이유에서 최근의 학설에서는 해결을 위한 다각도

76) Wiedemann/Wank, TVG, 7. Aufl., 2007, §4 Rn. 268; Däubler/Zwanziger, TVG, 2. Aufl., 2006, §4 Rn. 923.

77) Waas, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, 1999, S. 108f.; Giesen, BB 2002, S. 1480, S. 1483.

78) JKO/Krause, Tarifvertragsrecht, 2007, §4 Rn. 85 m.w.N.

79) Jacobs, Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, 1999, S. 306f.; Kempfen, FS Schaub, 1998, S. 357, S. 371; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., 2004, §4 Rn. 151; Waas, a.a.O., S. 110f.

80) Wiedemann/Wank, TVG, 7. Aufl., 2007, §4 Rn. 299f.

81) 본고 II.이하 참조.

의 시도가 언급되어졌는데, 여기서는 무엇보다 경영조직법 제3조의 의미에서 기관 단체협약에 주목하고 있다.

부분적으로 모든 충돌되어지는 단체협약의 단순한 무효화는 필요하다고 주장되어진다.<sup>82)</sup> 이에 반하여 사업자는 단체법적 규범에 대한 내키지 않는 단체협약을 회피할 수 있는 권한이 주어지게 된다<sup>83)</sup>. Biedenkopf에 의해 주장되어진 논거에 따르면 반대되어지는 단체협약의 적용청구는 다음의 결과로 소멸되어지는데, 즉 경영위원회(Betriebsrat)가 사용자와 함께 어떠한 단체협약이 효력을 갖게 할 것인지에 대하여 결정할 수 있다<sup>84)</sup>. 단체협약은 기본적으로 경영적 근로자대리를 통한 어떠한 추가적인 정당성을 요하지 않는다는 점을 간과하였다. 왜냐하면 이는 어떠한 규범에 따라 경영적 근로자대리가 형성되었는지의 선결문제에 관한 것이기 때문이다. 부분적으로 유리한 규정우선의 원칙(Günstigkeitsprinzip)이 고려되어진다<sup>85)</sup>. 유리한 규정 우선의 원칙은 무엇보다 하위등급과 상위등급의 법적 형성요소의 관계에서 하나의 충돌규정을 나타내는데, 그러나 이는 동위등급 규범의 충돌을 해결하기 위한 것으로는 적절하지 않다<sup>86)</sup>. 뿐만 아니라 관련성정도가 결여되어 있는데, 이에 의하여 모든 경영조직법적 규범의 유리성이 조사되어진다<sup>87)</sup>. 다른 견해는 우선의 원칙(Prioritätsprinzip)을 적용하고자 하는데<sup>88)</sup>, 이는 단지 우연한 결과를 야기시키고 또한 조작으로 활용될 수 있으며 따라서 거부되어진다<sup>89)</sup>.

다른 견해에 의하면 개별규정에 대한 다수의 견해와 부합하게<sup>90)</sup> 또한 단체규범에서 특별규정 우선의 원칙(Spezialitätsprinzip)이 결정적인 것으로 본다<sup>91)</sup>. 이러한

82) LAG Nürnberg v. 21. 2. 2008, LAGE BetrVG 2001 §3 Nr. 1; Annuß, NZA 2002, S. 290, S. 293; Eich, FS Weinspach, 2002, S. 17, S. 23; Schmiede, a.a.O., S. 159.

83) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 275.

84) Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 317f.; Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996, Rn. 1817.

85) Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., 1993, Rn. 1493f.

86) BAG v. 24. 1. 2001, AP TVG §1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 173.

87) Heinkel, a.a.O., S. 222f.

88) G. Müller, Die Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland, 1990, S. 193; Waas, a.a.O., S. 99ff., S. 113f.

89) Jacobs, a.a.O., S. 263f.

90) BAG v. 4. 4. 2001, AP TVG §4 Tarifkonkurrenz Nr. 26; Wiedemann/Wank, TVG, 7. Aufl., 2007, §4 Rn. 298ff.

91) Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997, §17 III 3c (1) (d), S. 753; Giesen, BB 2002, S. 1480, S. 1483; ders., Tarifvertragliche Rechtsgestaltung für den Betrieb, a.a.O., S. 537; Richardi/Richardi, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §2 Rn. 26; Teusch, a.a.O., S. 182ff.; Thüsing, ZIP

충돌규정으로 특수한 상태가 극복되어진다. 일반적으로 항공조종사에 적용되어지는 직원대표법적 구조가 모든 항공운항에 참여하는 근로자에 적용되어지는 규범보다 특별한 것으로 간주되어진다. 그러나 일반적 충돌규범으로 특수성원칙은 다양한 이유로 인하여 그다지 폭넓은 도움은 되지 못한다.<sup>92)</sup> 먼저 특수성원칙은 엄격한 요건 하에서만 적용될 수 있는데, 왜냐하면 그렇지 않으면 일반성과 특수성의 관계에 대한 확정을 위한 확고한 관련기준이 결여되어지기 때문이다. 또한 경영조직법적 규범은 일정한 적용범위를 가질 수 있는데, 즉 이러한 적용범위는 다양한 방법으로 겹쳐지며 따라서 특수성의 문제에 대한 명확한 해답을 방해하게 된다. 더 나아가 특수성에 초점이 맞추어진 충돌규정이 쉽게 삭제되어지는데, 즉 경쟁적 노동조합이 그들의 단체협약작업을 분할하거나 또는 형식적으로나마 항공조종사로 인적범위를 제한하여 단체협약을 체결하는 경우 등에서다. 결론적으로 넓은 적용범위를 갖는 단체협약은 좁은 적용범위를 갖는 단체협약보다 더욱 밀도 높은 규정을 갖추게 된다. 따라서 좁은 적용범위를 갖는 단체협약의 그릇된 특수성은 회의적이며 또한 상세하게 세분된 규정의 관점에서 경쟁적 단체협약당사자들의 "race to the top(최상을 위한 경주)"으로 보여진다.

대체적 해결방안의 약점에도 불구하고 확실상 다수의 견해는 단체법적 규범에서 다수결의 원칙을 타당한 것으로 간주한다<sup>93)</sup>. 무엇보다 다수결원칙의 관련점은 다양하게 선택되어진다. 부분적으로 구체적 경쟁적 단체협약을 고려하여 다음, 즉 더 많은 구성원을 가진 단체조합의 정당성은 어떠한 권한을 갖는가와 문제이다. 대두되어지는 견해는 직접적으로 경쟁적 단체협약의 내용과 적용범위에 관한 것이 아니라, 어떤 규범제정자가 보다 강한 규범제정권한을 가지고 있는가의 여부이다<sup>94)</sup>. 이러한 구상은 경영조직법적 규범에서 매번 동일한 결과를 야기시킨다. 보다 강한 규범제정권한의 조사를 위하여<sup>95)</sup> 조절 가능한 질적 기준을 제공함이 없이 사안자체

2003, S. 693, S. 700.

92) Jacobs, a.a.O., S. 260ff.; Waas, a.a.O., S. 42ff.

93) Däubler, AuR 2001, S. 285, S. 288; Kempen, FS Schaub, 1998, S. 357, S. 371; Konzern, RdA 2001, S. 76, S. 86; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., 2004, §4 Rn. 151; Plander, FS 25 Jahre ARGE Arbeitsrecht im DAV, 2006, S. 969, S. 977f.; Spinner, ZTR 1999, S. 546, S. 548; Trümner, JbArbR 36, 1999, S. 59, S. 72f.; Däubler/Zwanziger, TVG, 2. Aufl., 2006, §4 Rn. 935.

94) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 275ff.; Heinkel, a.a.O., S. 224ff.; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., 2004, §4 Rn. 303; Utermark, Die Organisation der Betriebsverfassung als Verhandlungsgegenstand, 2005, S. 191ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl., 1959, §86 III 6, S. 487.

95) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 277f.

에 의존하고자 한다. 따라서 법적 명확성의 재고를 위하여 더욱 많은 조합원을 갖는 단체라는 형식적 기준만이 남게 되는 것이다<sup>96)</sup>.

여전히 보다 강한 규정권한의 조사에서 어떠한 기준규범이 세워져 있는지에 관하여는 결정되지 않았는바, 경영조직법 제3조의 의미에서 기관단체협약의 지금까지 가장 주도적으로 논해져온 모습들은 두 가지 모델이 논해진다. 부분적으로 사람들은 각 규정대상에 따라 경영, 기업, 연맹을 의미 있는 것으로 간주하며<sup>97)</sup>, 다른 견해에 의하면 어떠한 조합이 단체협약의 경영적 적용범위에서 가장 많은 조합원을 가지고 있는지에 주목 한다<sup>98)</sup>. 단체협약의 구체적 적용범위와 결부되어진 해답은 다음, 즉 그 적용범위가 일치하는 경우에 만족할 만한 결론을 도출시킬 수 있다.

경영조직법 제117조 제2항의 범주에서 이러한 단초는 거의 불가능한데, 동법 제3조의 규정과는 달리 제117조 제2항은 단체협약당사자들의 어떠한 특별한 권한도 포함하고 있지 않기 때문이다. 오히려 경영조직법 제117조 제2항은 그 본질에 있어 다음, 즉 연대자유를 위하여 헌법 제9조 제3항 내지 TVG 제1조 1항, 제3조 2항에서 무엇이 도출되어질 수 있는가에 대하여 반복하여 언급하고 있다. 협상경쟁의 해결은 따라서 포괄적인 다수득표로 수행되어질 수는 없으며, 오히려 단체적 사적자치 보다 연대자유를 가능한 한 폭넓게 고려함으로써 달성하고자 한다. 그러나 연대자유에도 일정한 제한이 있음을 간과해서는 안 된다. 모든 항공경영에 맞추어진 엄격한 관련규범과 개별적 산별조합의 직원대표법적 문제에 대한 단체협약의 복수성을 통해 완전히 분산되어지는 것 사이의 중간적 방법도 모색되어질 수 있다.

따라서 이러한 배경에서 항공경영에 종사하는 근로자들은 강제적으로 통일성을 기할 필요는 없으며, 오히려 조종사와 승무원들 사이의 본질적 차이는 근로자들의 각자의 필요에 부응하는 방향으로 되어져야 한다. 어떠한 경우에도 법률규정은 협상경쟁에 대한 규정을 다음으로 형성해서는 안된다. 즉 독자적인 직원대표법적 구조가 다수 근로자의 의사에 의해 방해받아서는 안된다. 협상경쟁의 관점에서 직원대표법적 사무에 대한 단체협약의 적용가능성의 문제는 다음, 즉 어떤 노동조합이 각 영역에서 보다 강한 조합원적 기초를 갖추고 있는냐의 여부이다. 오늘날 항공

96) Heinkel, a.a.O., S. 225; Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 277f.

97) Friese, ZfA 2003, S. 237, S. 278f.

98) Däubler, AuR 2001, S. 285, S. 288; DKK/Trümmer, BetrVG, 11. Aufl., 2008, §3 Rn. 157; ders. JbArbR 36, 1999, S. 59, S. 72f.

운송회사에서 일반적으로 발생되어지는 다수결관계에도 불구하고 노동조합의 단체협약정책적 목적에서는 이장에서 언급한 두 가지 일부 직원대표가 고려되어야 한다.

## 참고문헌

- Alexy, Theorie der Grundrechte, 1985, S. 1985, S. 212ff.
- Annuß, NZA 2002, S. 290, S. 293.
- Däubler, AuR 2001, S. 285, S. 288.
- Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964.
- BT-Drs. VI/1786, S. 58.
- BT-Drs. 14/5741, S. 25 ff., 33 ff.
- Buchner, Tarifvertragsgesetz und Koalitionsfreiheit, 1964, S. 55f.
- Burkiczak, Grundgesetz und Deregulierung des Tarifvertragsgesetzes, 2006, S. 163 ff.
- Däubler, AuR 2001.
- Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., 1993.
- Däubler/Zwanziger, TVG, 2. Aufl., 2006.
- Die Erstreckung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Normen auf Außenseiter, 2004, S. 91 f.
- Dieterich, FS Schaub, 1998, S. 117, 121.
- Dieterich, EdA 2002, S. 1, S. 4
- DKK/Däubler, BetrVG, 11. Aufl., 2008.
- DKK/Trümner, BetrVG, 11. Aufl., 2008.
- DKK/Trümner. JbArbR 36, 1999, S. 59, S. 72f.
- Eich, FS Weinspach, 2002.
- Engels, JZ 2008, S. 490, S. 491 ff.
- ErfK/Dieterich, 8. Aufl., 2008, Art. 9 GG.
- ErfK/Kania, 8. Aufl., 2008, §117 BetrVG Rn. 2.
- ErfK/Eisemann, §2 BetrVG Rn. 2.
- Fitting, BetrVG, 24. Aufl., 2008.
- Friese, ZfA 2003.
- Friese, Kollektive Koalitionsfreiheit und Betriebsverfassung, 2000.

- Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. I, 1997.
- Gellermann, Grundrechte in einfachgesetzlichem Gewande, 2000, S. 156ff.
- Giesen, Tarifvertragliche Rechtsgestaltung für den Betrieb, 2002.
- Giesen, BB 2002.
- GK-BetrVG/Kraft/Franzen, Bd. I, 8. Aufl., 2005.
- GK-BetrVG/Wiese/Franzen, Bd. II, 8. Aufl., 2005.
- Grabherr, NZA 1988.
- G. Müller, Die Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland, 1990, S. 193.
- Heinkel, Die betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit als Gegenstand kollektiver Rechtssetzung, 2004, S. 31 ff.
- Herschel, AcP 170(1970), 556, 558.
- Höfling, Vertragsfreiheit, 1991, S. 25ff.
- Höfling, FS Friauf, 1996, S. 377, S. 383ff.
- Jacobs, Tariffeinheit und Tarifkonkurrenz, 1999, S. 306f.
- Jahnke, Tarifautonomie und Mitbestimmung, 1984, S. 31f.
- JKO/Krause, Tarifvertragsrecht, 2007.
- JKO/Oetker, Tarifvertragsrecht, 2007.
- Kamanabrou, ZfA 2008, S. 241, S. 270ff.
- Kempen, FS Schaub, 1998.
- Konzern, RdA 2001, S. 76, S. 86.
- Kraft, ZfA 1973, 243, 249ff.
- LAG Köln v. 20. 8. 2007 - 2 TaBV 21/07 - Juris.
- LAG Nürnberg v. 21. 2. 2008.
- LAGE BetrVG 2001 §3 Nr. 1.
- Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., 2004.
- Luftfahrt Nr. 11; BAG v. 27. 11; BAG v. 27. 11. 2002, AP BGB §620 Altersgrenze Nr. 21.
- Meik, Der Kernbereich der Tarifautonomie, 1987, S. 146 ff.; S. 165
- MünchArbR/Joost, 2. Aufl., 2000.

- Mußnug, FS Duden, 1977.
- NJOZ 2007, S. 22, S. 26.
- Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl., 1959, §86 III 6, S. 487.
- Otto, FS Zeuner, 1994, S. 121, S. 128.
- Picker, FS 50 Jahre BAG, 2004, S. 795, 821ff.
- Picker, RdA 2001, 259, 282.
- Plander, FS 25 Jahre ARGE Arbeitsrecht im DAV, 2006, S. 969, S. 972ff.
- Poscher, Grundrechte als Abwehrrechts als Abwehrrechte, 2003, S. 132ff.
- Püttner, BB 1987, 1122, 1125.
- Reuter, FS Schaub, 1998, S. 605, 613ff.
- Richardi, NZA 1988, 673, 676.
- Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., 2008.
- Richardi/Richardi, BetrVG, 11. Aufl., 2008.
- Richardi, FS Konzen, 2006, S. 791, 801 ff.
- Richardi, BetrVG, 11. Aufl. 2008, §3 Rn. 34.
- Rieble, ZfA 2000, 5, 23f.
- Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, 1996, Rn. 1817.
- Rolfs, Unternehmensübergreifende Betriebsratsstruktur nach §3 BetrVG, 2004, S. 150.
- Rüdiger Krause, Die Zulässigkeit partikularer Personalvertretungen im Luftverkehr, S. 499.
- Sachs/Höfling, GG, 3. Aufl., 2003, Art. 9 GG, Rn. 81.
- Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992, S. 78ff.
- Schmid/Roßmann, Das Arbeitsverhältnis der Besatzungsmitglieder in Luftfahrtunternehmen, 1997, Rn. 520.
- Schmiege, Betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstrukturen durch Tarifvertrag, 2007, S. 50ff.
- Schwarze, Der Betriebsrat im Dienst der Tarifvertragsparteien, 1991, S. 90 ff.
- Schwarze, Jus 1994, S. 653, S. 657.

- Spilger, Tarifvertragliches Betriebsverfassungsrecht, 1988, S. 62 ff.
- Spinner, ZTR 1999, S. 546, S. 548.
- Teusch, Die Organisation der Betriebsverfassung durch Tarifvertrag, 2007, S. 114 ff.
- Thüsing, ZIP 2003, S. 693.
- Trümner, JbArbR 36, 1999, S. 59, S. 72f.
- TVG, 2. Aufl., 2004, §1 Rn. 145.
- Utermark, Die Organisation der Betriebsverfassung als Verhandlungsgegenstand, 2005.
- Waas, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität, 1999, S. 108f.
- Waltermann, ZfA 2000, 53, 61.
- Waltermann, FS Söllner, 2000.
- Wiedemann/Wank, TVG, 7. Aufl., 2007.
- Wißmann, Tarifvertragliche Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Organisation, 2000, S. 23ff.
- Zöllner, RdA 1962, 453, 458f.

## 초 록

단체협약의 병존이란 하나의 근로관계에 대하여 하나의 단체협약이 존재하지만 하나의 사업장에 다수의 단체협약이 존재하는 것을 말한다. 구체적으로 하나의 사업장(예컨대 Lufthansa)에 조직대상의 조종사와 기내승무원을 달리하는 다수의 노동조합에 의하여 체결된 다수의 단체협약이 존재하거나, 하나의 사업장(독일철도)에 조직대상을 같이하는 다수의 초기업별 노동조합지부, 분회에 의하여 체결된 단체협약이 존재하는 경우를 의미한다.

독일의 경우 독일연방노동법원에 의한 재판관법의 문제점을 주로 비판하는 학설과 달리, 독일연방노동법원은 하나의 근로관계 또는 사업장에 대하여 하나의 단체협약만을 적용한다는 소위 단일단체협약의 원칙을 유지하고 있는데, 단체협약의 병존의 경우는 물론이고 단체협약의 경합의 경우에도 이 원칙을 적용하고 있다. 단일단체협약의 원칙은 1969년 단체협약법(TVG)이 제정되면서 폐기 되었지만, 구법조항 중 “하나의 근로관계에 대하여 다수의 단체협약이 적용되는 경우, 해당 사업장의 다수의 근로자에게 적용되고 있는 단체협약을 사업장내의 모든 근로자에게 적용되는 소위 단체협약의 일반적 구속력에 근거하고 있다.

독일의 학설 및 판례의 논쟁의 핵심요소는 이러한 단일단체협약원칙의 법적근거가 무엇인가 하는 점인데 법적 안정성과 법적 명확성이 주된 법적 논거로 제시되고 있다. 결국 단체협약의 경합의 경우, 우선 적용되어야 할 단체협약을 어떻게 선정할 것인가 하는 문제가 발생하는데, 이에 관하여 유리한 규정 우선의 원칙 또는 특별규정우선의 원칙을 통해서 해결하는 견해가 있다.

단체협약의 병존문제와 그 해결방안으로 조직대상을 달리하는 노동조합들에 의하여 체결된 단체협약의 병존문제, 예컨대 독일 조종사와 승무원에게 적용되는 각각의 단체협약의 경우, 협약병존으로 보아 단일 단체협약의 원칙을 적용하지 않고 있고, 조직대상을 같이하는 노동조합에 의하여 체결된 단체협약의 병존문제로 나누어 설명할 수 있다. 후자의 경우 독일의 판례는 비판적 입장의 학설과 달리 법적 안정성과 명확성을 근거로 실무적 어려움과 “하나의 기업에 복수의 기업질서(사업방 규범)에 관한 규정을 적용할 수 없다”는 입장이다. 학설은 이에 동조하는 견해와 비판적 견해로 구분되고 있다.

**주제어 :** 항공운항종사자, 독일기관사단체, 마부르크단체(Marburger Bund), 조종사단체(VC), 항공승무원단체(UFO), 독일경영조직법, 항공운송기업, 근로자대표권, 복수노조, 단체협약, 독일연방헌법재판소, 연대자유, 이익대표제, 독일노동협약법, 정당성이론, 원시상태

## Zusammenfassung

### Die Zulässigkeit partikularer Personalvertretungen im deutschen Luftverkehr

So, Jae-Seon\*

Die soeben entwickelten Grundsätze können dazu führen, dass es bei Fluggesellschaften zum Abschluss mehrerer Tarifverträge über Personalvertretungen durch verschiedene Gewerkschaften kommt. Dies leitet schließlich zu der bereits angesprochenen Problematik der Tarifkonkurrenz über. Tarifkonkurrenz zeichnet sich bekanntlich dadurch aus, dass für dasselbe Rechtsverhältnis dieselbe Regelungsmaterie durch mehr als einen Tarifvertrag geregelt wird.

Eine solche Tarifkonkurrenz kann unabhängig von der Frage, ob Regelungsgegenstand betriebsverfassungsrechtlicher Normen ein betriebliches Rechtsverhältnis ist, auch bei dieser Art von Tarifnormen auftreten. Dabei betriebsverfassungsrechtlichen Kollektivnormen gemäß §3 Abs. 2 TVG die Tarifbindung des Arbeitgebers für die Anwendbarkeit genügt, wird beim Vorhandensein mehrerer solcher Tarifverträge häufig pauschal von einer in jedem Fall aufzulösenden tarifkonkurrenz gesprochen.

Überschneiden sich die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge über personalvertretungsrechtliche Fragen der im Luftbetrieb tätigen Beschäftigten und handelt es sich nicht um textidentische Regelungen, führt indes kein Weg daran vorbei, dass eine Tarifkonkurrenz besteht, die einer Auflösung bedarf. Die Rechtsprechung hat sich zur speziellen Fragen der Auflösung einer Konkurrenz betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen soweit ersichtlich noch nicht geäußert. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird in der Literatur ein buntes Spektrum an

---

\* Professor, Dr. Kyung Hee University Law School

Lösungen präsentiert, wobei sich die meisten neueren Stellungnahmen vor allem mit Organisationstarifverträgen im Sinne von §3 BetrVG beschäftigen.

**Key Words** : Koalitionsfreiheit, Interessenvertretung, Legitimationslehre, Urzustand, Personalvertretungen, Luftverkehr, Fluggesellschaften, Tarifverträge, Tarifkonkurrenz, Kollektivnormen, Tarifbindung, Arbeitgeber, Organisationstarifverträgen