

---

**Datum:** 18.04.2012  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 9.Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 9 Sa 973/11  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2012:0418.9SA973.11.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 9 Ca 362/11  
**Schlagworte:** Tarifauslegung - Cockpitmitarbeiter - Deutsche Lufthansa AG  
**Normen:** Moderationsergebnis Konzerntarifvertrag Deutsche Lufthansa AG vom 23. Juni 2010  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

Das als Tarifvereinbarung zu wertende Moderationsergebnis Konzerntarifvertrag Deutsche Lufthansa AG vom 23. Juni 2010 steht nicht entgegen:

- a. einer Arbeitnehmerüberlassung von bei der Deutschen Lufthansa AG eingestellten Piloten, auf deren Arbeitsverhältnisse der Konzerntarifvertrag (KTV) Anwendung findet, an die Tochtergesellschaft Lufthansa CityLine GmbH, die ihre eigenen Piloten zu ungünstigeren tariflichen Arbeitsbedingungen anstellt,
- b. einem Einsatz von Piloten, auf deren Arbeitsverhältnis nicht der KTV Anwendung findet, als Ausbilder auf mehr als 24 Flugzeugen des Flugzeugtyps Embraer bei der Lufthansa CityLine GmbH,
- c. der Verwendung des Logos der Deutschen Lufthansa AG auf Flugzeugen, die mit bei der Lufthansa CityLine GmbH eingestellten Piloten besetzt sind.

---

**Tenor:**

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.08.2011 – 9 Ca 362/11 – wie folgt abgeändert:

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

2. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Die Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens trägt der Kläger.

4. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.

---

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Unterlassungsansprüche aus einer Tarifvereinbarung "Ergebnis einer Moderation zur Geschäftsgrundlage zum KTV sowie einer Schlichtungsempfehlung zum MTV und KTV im Tarifkonflikt zwischen der D AG (D ), der L (L ), der G GmbH (G ) und der V e. V. (V ) des Schlichters, Bundesminister a. D. D , vom 23. Juni 2010" (im Weiteren: Moderationsergebnis KTV). 1 2

Die Tarifvertragsparteien fassen unter dem Begriff Konzerntarifvertrag (KTV) zusammen den Manteltarifvertrag Cockpit D (MTV), den Vergütungstarifvertrag C (VTV), den Tarifvertrag Wechsel und Förderung (TV WeFö) sowie die Geschäftsgrundlage zum KTV. 3

Der Begriff Geschäftsgrundlage zum KTV steht im Zusammenhang mit der Sanierung der D (D ), also der Beklagten, im Jahr 1992. Zur Abwendung einer befürchteten Insolvenz beteiligten sich u. a. auch die damals durch die Gewerkschaft D vertretenen Cockpitmitarbeiter an der Sanierung, bei der die tarifvertraglichen Vergütungsstrukturen erheblich abgesenkt und die manteltarifvertraglichen Arbeitsbedingungen flexibilisiert wurden. Im Gegenzug wurde im Rahmen der Geschäftsgrundlage zum KTV durch die Beklagte zugesagt, dass die Cockpitmitarbeiter mit diesen geänderten tarifvertraglichen Regelungen allein auf dem Verkehrsfluggerät der Beklagten eingesetzt würden. Damit sollte den Cockpitmitarbeitern eine berufliche Perspektive geboten werden, wobei dies für Verkehrsflugzeuge mit mehr als 70 Sitzen (mittlerweile angehoben auf 95 Sitze), die unter dem Logo der D flogen, galt (im Weiteren: KTV-Cockpitmitarbeiter). Hingegen bestand Einigkeit, dass für Cockpitmitarbeiter auf kleineren Verkehrsflugzeugen, die vor allem im Regionalbereich und als Zubringer zu den Verkehrsflugzeugen der Beklagten eingesetzt werden, andere tarifvertragliche Bedingungen vereinbart werden konnten, wobei kein Wechsel zwischen den Personalkörpern vorgesehen war. 4

Zudem gilt bei der Beklagten seit 1972 der sog. Tarifvertrag Personalvertretung (TV PV), der im Hinblick auf die Herausnahme des Luftverkehrsbereichs in § 117 Abs. 2 BetrVG abgeschlossen wurde. 5

Zwischen den Parteien bestand ein Tarifstreit über den Umfang der für die KTV-Cockpitmitarbeiter nach der vorstehend genannten Geschäftsgrundlage zum KTV bestehenden Beschäftigungssicherung. Die Schlichtung wurde abgeschlossen durch beiderseitige Annahme des bereits genannten Moderationsergebnisses. Es betrifft den Einsatz von Cockpitmitarbeitern auf dem Flugzeugtyp E . Er hat 98 bzw. 116 Sitzplätze und ist damit größer als die bislang im Regionalbereich bei Tochtergesellschaften, insbesondere der L GmbH (C ), eingesetzten Flugzeuge ohne KTV-Geltung und kleiner als die Verkehrsflugzeuge im klassischen Bereich der Beklagten (B bzw. A ) mit KTV-Geltung. Bei der Schlichtung hatte die Beklagte ihr Interesse daran bekundet, den Flugzeugtyp E mit Cockpitmitarbeitern ohne KTV-Geltung zu besetzen, wohingegen die V e. V., also die Klägerin, ein Interesse daran hatte, auch diesen Flugzeugtyp dem KTV-Bereich zuzuordnen.

Die L GmbH betreibt seit Jahren als Tochtergesellschaft der Beklagten unter dem Logo der Beklagten kleineres Fluggerät der Marken C und A mit 50 und mehr Passagiersitzen. Bis zum Schlichtungsergebnis wurden bei ihr auch bereits 14 Flugzeuge des Typs E eingesetzt, wobei diese nicht mit dem Logo der Beklagten versehen waren. Zudem wurden zu diesem Zeitpunkt 10 E bei anderen kleineren Fluggesellschaften des Konzerns eingesetzt. Die Flugzeugflotte des Konzerns steht im Eigentum der Beklagten und wird den anderen Konzerngesellschaften überlassen, soweit diese für ihren Geschäftsbetrieb Bedarf an Verkehrsflugzeugen haben. 7

In dem Moderationsergebnis KTV wird u. a. ausgeführt, es seien einerseits die schutzwürdigen tariflichen Interessen der Piloten (einschließlich der Prinzipien von Wechsel und Förderung) und andererseits das Interesse der Beklagten an der im Wettbewerb erforderlichen Flexibilität berücksichtigt worden. Beide Parteien hielten zwar an ihren unterschiedlichen Auffassungen zur "Geschäftsgrundlage zum KTV" fest, vereinbarten aber eine Ergänzung und Abänderung dieser Geschäftsgrundlage u. a. für die Bereiche der Flüge von und nach Deutschland (einschließlich Mehrsektorenflüge) und innerdeutsch: 8

I Ziff. 1: Definition Flugzeuge 9

a) Als L -Passagierflugzeuge gelten alle Flugzeuge, die unter einer operationellen L - Flugnummer (siehe Protokollnotiz 1) fliegen oder mit L -Schriftzug und/oder Logo oder von der Marke L abgeleiteten Namen versehen sind. 10

b) Als G -Flugzeuge gelten alle Flugzeuge, die unter einer operationellen G -Flugnummer (siehe Protokollnotiz 1) fliegen oder mit G -Schriftzug und/oder Logo oder von der Marke G abgeleiteten Namen versehen sind. 11

c) Als L -Frachtflugzeuge gelten alle Flugzeuge im A der L oder Frachtflugzeuge, die mit L -Schriftzug und/oder Logo von der Marke L abgeleiteten Namen versehen sind. 12

I Ziff. 2: KTV-Cockpitmitarbeiter 13

Auf Flugzeugen gemäß Ziffer I.1 werden nur Cockpitmitarbeiter beschäftigt, die unter die jeweils geltenden Tarifverträge für das Cockpitpersonal der D AG bzw. G GmbH (Low-Cost) bzw. L\_(Fracht) fallen, sofern in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist. 14

Die Tarifbedingungen der Gesellschaften bleiben am jeweiligen Wettbewerbsumfeld orientiert. 15

I Ziff. 3: Sitzplatzgrenze 16

17

Ziff. I.2 findet keine Anwendung auf Cockpitmitarbeiter, die auf Flugzeugen mit weniger als 95 Passagiersitzen eingesetzt werden. Hiervon ausgenommen sind Fluglehrer und Cockpitmitarbeiter der L .

Auf L -Passagierflugzeugen mit weniger als 95 Passagiersitzen bzw. im dynamischen 18 Regionalbereich gemäß Ziff. I.4, die im Markenauftritt mit dem Logo der L auf dem Leitwerk betrieben werden, sind die Standards der L ( C ) (Auswahl, Ausbildung und Flugbetrieb) auf heutigem Niveau einzuhalten.

#### I Ziff. 4: Dynamischer Regionalbereich 19

Unabhängig von der Sitzplatzgrenze findet Ziff. I.2 keine Anwendung auf 21 % der kleinsten L -Passagierflugzeuge, die in Ziff. I. 1 a definiert sind. 20

Diese Regelung tritt in Kraft, sobald erstmals die Auslösegrenze von 330 gemäß Ziff. I.2 21 bereederten L -Passagierflugzeugen (gemäß Ziff. I.1 a) überschritten wird.

Das erstmalige Herstellen des Verhältnisses nach Überschreiten der Auslösegrenze darf 22 nicht zu betriebsbedingten Kündigungen bei KTV-Cockpitmitarbeitern führen und nicht zu Lasten der Anzahl der Arbeitsplätze (gemäß Ziff. I.2) auf L -Passagierflugzeugen gemäß Ziff. I.1 a erfolgen.

#### I Ziff. 5: Einordnung E 190/195 23

##### a. Einordnung TV WeFö 24

Das Flugzeugmuster E 190/195 wird als Ausbildungsmuster analog B 737/ A 320 in den 25 Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3 D aufgenommen.

b. Sofern E -Flugzeuge gemäß Ziff. I. 1 a mit KTV-Cockpitmitarbeitern gemäß Ziff. I. 2 zu 26 bereedern sind, erfolgt dies zu den Tarifbedingungen der D AG ( D ).

##### c. Brückenlösung 27

L sagt zu, bis spätestens Ende 2012 mindestens 14 E 190/195 mit KTV-Cockpitmitarbeitern 28 zu den Tarifbedingungen der D AG ( D ) zu bereedern.

Mit Blick auf das zu erwartende Wachstum im KTV-Bereich und zur Abmilderung von Härten 29 bei den Regionalpartnern, werden im Rahmen dieser Brückenlösung höchstens bis zu 24 E 190/195 bis Ende 2015 im Regionalbereich außerhalb Ziffer I. 2 bereedert. Sollte wider Erwarten ein Zuwachs über die heutige Flugzeuganzahl hinaus im Regionalbereich (siehe Anlage 1) stattfinden, werden sich die Tarifpartner über eine entsprechende Anpassung der Brückenlösung verständigen.

##### d. Rückführung CRJ900-Tarifvereinbarung 30

- Die Laufzeit der Tarifvereinbarung zur Bereederung der Bombardier CRJ 900 bei C vor 31 05.04.2008 endet ohne Nachwirkung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Schlichtungsempfehlung.

Hierdurch wird auch die in Ziff. I. 2 Abs. 2 der CRJ 900-Tarifvereinbarung geregelte 32 Anhängung von 60 C -Positionen an die Senioritätsliste des KTV-Bereichs beendet. Die Tarifpartner sind sich darüber einig, dass die vorstehende Herauslösung der 60 C -Positionen

aus der KTV-Senioritätsliste keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des MTV bei C hat.

- Auf Cockpitmitarbeiter, die auf der Grundlage der CRJ 900-Tarifvereinbarung bereits zu ~~33~~ abgeordnet sind, wird die CRJ 900-Tarifvereinbarung weiterhin angewendet, bis sie gemäß dieser Tarifvereinbarung und entsprechend ihrer Bewerbung die erste Möglichkeit zum Wechsel auf ein Ausbildungsmuster in den KTV haben.

- Cockpitmitarbeiter der C werden bei Bedarf als Copiloten im KTV vorrangig vor andere ~~34~~ "Ready Entry"-Piloten eingestellt.

#### I Ziff. 6: Fremdproduktion 35

a. Das Volumen von Wet-Leases (*Anmerkung: Leasing eines Flugzeuges einschließlich 36 Cockpit-Crew*) für D oberhalb der Sitzplatzgrenze (Ziffer I.3) bzw. außerhalb des dynamischen Regionalbereichs (Ziffer I. 4) darf bis zum Erreichen der Auslösegrenze gemäß Ziffer I. 4 maximal 6,5 % der Blockstunden der gemäß Ziff. I. 2 bereederten L - Passagierflugzeuge betragen

. 37

#### III Ziff. 3: Tariflicher Charakter dieser Vereinbarung 38

Die hier im Rahmen des Abschnitts A (Moderation) getroffenen Vereinbarungen haben 39 tarifvertragliche Verbindlichkeit und wirken im Falle einer Kündigung durch eine der Parteien nach. Diese Vereinbarung ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahr, erstmals zum 31.12.2014 kündbar.

. 40

#### Protokollnotiz 1: 41

Eine operationelle Flugnummer ist die alphanumerische Zeichenfolge, welche von der 42 jeweiligen Fluggesellschaft zur Anmeldung eines Fluges bei der Flugsicherung verwendet wird (ICAO) bzw. für den IATA-Flugplan verwendet wird (IATA) und aus dem Operating Designator und der Flugnummer besteht

#### Anlage 1: Anzahl der Flugzeuge im Regionalbereich 43

Zuwachs im Sinne der Ziff. I.5 c des Ergebnisses der Moderation zur "Geschäftsgrundlage 44 zum Konzerntarifvertrag" ist gegeben, wenn die Summe der Blockstunden durch Passagierflugzeuge im Regionalbereich (Regionalpartner derzeit: L , A , E , C , A ) pro Kalenderjahr 336.400 Blockstunden (116 A/C x 2900 BH) überschreitet. Blockstunden im Wet-Lease für o.g. Regionalpartner sind hierbei ebenfalls mit zu berücksichtigen.

Unter B Ziff. I 1 b) der Schlichtungsempfehlung als Ergänzung des Moderationsergebnisses 45 KTV ist bestimmt:

b) Im Gegenzug werden während der Laufzeit des MTV Cockpit D Nr. 5 b die zurzeit 46 zwischen den Betriebspartnern bestehenden Einsatzsondervereinbarungen fortgeführt. Insoweit sind grundsätzlich keine zusätzlichen Sondervereinbarungen zu treffen, mit Ausnahme bereits laufender Verfahren (z. B. Belastungsstudie NRT). Bei neuen oder geänderten Umständen sind entsprechende Anpassungen zwischen den Betriebspartnern möglich, wobei auch weiterhin Faktoren der Arbeitsbelastung und betriebswirtschaftliche

Faktoren abzuwägen sind. Dies gilt auch für laufende Verfahren."

Unter Ziff. 1 der "Geschäftsgrundlage zum KTV 2004" vom 4. Dezember 2004 ist unter Bezugnahme auf den KTV u. a. bestimmt, dass "unter der Dachmarke D bzw. C nur Mitarbeiter beschäftigt werden, die unter diesen Geltungsbereich fallen." 47

. 48

Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, es zu unterlassen, (a) KTV-Cockpitmitarbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die L GmbH zu überlassen, (b) – *unter Einbeziehung von Ausbildungsflügen eines KTV-Mitarbeiters mit einem Nicht-KTV-Ausbilder* - mehr als 24 E 190/195 bis Ende 2012 im Regionalbereich mit Cockpitmitarbeitern zu bereedern, die nicht unter die jeweils geltenden Tarifverträge entweder für das Cockpitpersonal der Beklagten, der G GmbH (Low Cost) oder der L AG (Fracht) fallen, (c) E 190/195, die mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereedert sind, unter dem Logo der Beklagten zu fliegen. Hilfsweise begehrt die Klägerin Feststellung, dass jeweils ein Verstoß bei Nichtunterlassen der gerügten Handlungen vorliegt. 49

Das Arbeitsgericht Köln hat durch Urteil vom 17. August 2011 die Klage abgewiesen bis auf die hilfsweise begehrten Feststellungen, dass (a) die Beereederung von mehr als 24 E 190/195 im Regionalbereich mit Cockpitmitarbeitern, die nicht unter die jeweils geltenden Tarifverträge entweder für das Cockpitpersonal der Beklagten, der G GmbH oder der L AG fallen, gegen das Moderationsergebnis verstößt, und (b) gegen die "Geschäftsgrundlage zum KTV" vom 4. Dezember 2004 verstoßen wird, wenn E 190/195, die mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereedert sind, unter dem Logo der Beklagten fliegen. 50

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klägerin könne zwar die Einhaltung der in dem Moderationsergebnis KTV vereinbarten Handlungspflichten der Beklagten mit einer Unterlassungsklage geltend machen. Jedoch ergebe sich aus dem Moderationsergebnis KTV kein Anspruch auf Unterlassung des Einsatzes von KTV-Mitarbeitern bei der L GmbH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung. Diese von der Klägerin geltend gemachte Unterlassungspflicht ergebe sich nicht aus der Regelung unter I Ziff. 5 b i. V. m. I Ziff. 2 Moderationsergebnis KTV. Mit den "Tarifbedingungen der D AG" seien die materiellen tariflichen Arbeitsbedingungen für die Cockpitmitarbeiter gemeint. Dagegen sei damit nicht die ausschließliche Geltung des für die Beklagte, nicht aber die L GmbH geltenden Tarifvertrages Personalvertretung (TV PV) gemeint. Vielmehr finde neben dem TV PV auch der für den Bereich der L GmbH abgeschlossene Tarifvertrag Personalvertretung Anwendung, soweit dies bei einer Arbeitnehmerüberlassung für die verliehenen Arbeitnehmer aufgrund der Eingliederung in den Betrieb des Entleihers typisch sei. Diese Auslegung führe zu einer sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung. 51

Es ergebe sich aus dem Moderationsergebnis KTV auch kein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Unterlassung der Bereederung von mehr als 24 E mit Nicht-KTV-Mitarbeitern. Die Bereederung mit solchen Mitarbeitern nehme nicht die Beklagte vor, sondern erfolge durch die selbständigen Tochtergesellschaften C, A und A. Dagegen sei der entsprechende Feststellungsantrag begründet. Nach dem Moderationsergebnis KTV liege auch eine "Bereederung" im Sinne des zweiten Satzes der "Brückenlösung" unter I Ziff. 5 c) vor, wenn bei der L GmbH angestellte Ausbilder, auf deren Arbeitsverhältnis der KTV keine Anwendung finde, KTV-Mitarbeiter auf E schulten. Die Beklagte halte nicht die Kontingentgrenze von insoweit zulässigen 24 E -Bereederungen ein. Die Ausbilder nähmen während des Ausbildungsfluges die Aufgaben entweder des Piloten oder des Copiloten wahr. 52

Schließlich ergebe sich aus dem Moderationsergebnis KTV kein Anspruch gegen die Beklagte auf Unterlassung des Einsatzes von E 190/195 unter dem Logo der Beklagten, wenn diese mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereedert seien. Die Beklagte sei nicht passivlegitimiert. Vielmehr werde ein solcher Einsatz von der L GmbH durchgeführt. Allerdings sei dem entsprechenden Feststellungsantrag stattzugeben. Sofern die Bereederung auf den E mit Nicht-KTV-Cockpitmitarbeiter erfolge, dürfe nach Ziff. 1 S. 2 der Geschäftsgrundlage 2004 zum KTV das Verkehrsflugzeug nicht mit dem Logo der Beklagten versehen sein. Das Moderationsergebnis KTV enthalte keine davon abweichende Regelung.

Das Urteil ist der Klägerin am 25. August 2011 zugestellt worden. Sie hat hiergegen am 22. September 2011 Berufung einlegen und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25. November 2011 – am 25. November 2011 begründen lassen. 54

Das Urteil ist der Beklagten am 23. August 2011 zugestellt worden. Sie hat hiergegen am 5. September 2011 Berufung einlegen und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24. November 2011 – am 24. November 2011 begründen lassen. 55

Die Klägerin macht geltend, aus der Regelung I Ziff. 5 b i. V. m. Ziff. 2 Satz 1 Moderationsergebnis KTV ergebe sich, dass eine Arbeitnehmerüberlassung von KTV-Cockpitmitarbeitern unzulässig sei. Danach müsse die Bereederung zu den "Tarifbedingungen der D (D )" erfolgen. Zu diesen Tarifbedingungen gehöre auch der bei der Beklagten geltende Tarifvertrag Personalvertretung (TV PV). Bei einer Arbeitnehmerüberlassung finde aber nicht ausschließlich dieser Tarifvertrag, sondern (auch) der für die L GmbH geltende Tarifvertrag Personalvertretung Anwendung. Einer Auslegung dahin, dass letzteres zulässig sei, stehe schon der eindeutige Tarifwortlaut entgegen. Im Übrigen hätten ihre Verhandlungsführer bei den Tarifgesprächen deutlich gemacht, dass auch bei einer Arbeitnehmerüberlassung oder einem "Wet-Lease" sämtliche Tarifbedingungen eingehalten werden müssten. Dies könne bei einer Arbeitnehmerüberlassung aber faktisch nicht gewährleistet werden. 56

Die Beklagte sei hinsichtlich des Unterlassungsbegehrens auch passivlegitimiert, da sie als die Arbeitnehmerverleiherin auftrete und damit selbst gegen die Tarifregelung verstoße. 57

Zudem ist die Klägerin der Ansicht, das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass die Beklagte gegen die Regelung unter I Ziff. 5 c Satz 2 Moderationsergebnis verstoße, wenn sie mehr als 24 E mit Nicht-KTV-Mitarbeitern bereedere, wobei ein solche Bereederung auch vorliege, wenn das Cockpit besetzt sei mit einem KTV-Mitarbeiter und einem Nicht-KTV-Ausbilder. Der Ausbilder oder Checker fliege nicht als zusätzliches Crewmitglied mit, sondern ersetze entweder den Pilot oder den Copilot. Die Beklagte hätte wie bei jedem anderen Flugzeugtyp auch bei der Einführung der E die Ausbilder von anderen Flotten zusätzlich auf diesem Flugzeugmuster schulen können, die dann die Schulung innerhalb ihrer Flotte hätten fortführen können. 58

Allerdings sei die Beklagte auch insoweit hinsichtlich des Unterlassungsbegehrens passivlegitimiert, da sie als Eigentümerin der eingesetzten Flugzeuge auch die Verantwortung für die Bereederung habe. So habe ein Vertreter der Beklagten über die Bereederung des Flugzeugtyps B CRJ 900 bei der L GmbH entschieden, ohne dass für die L GmbH ein Mitspracherecht bestanden habe. 59

Das Arbeitsgericht habe zudem richtig erkannt, dass die Beklagte gegen Ziff. 1 S. 2 der Geschäftsgrundlage zum KTV 2004 verstoße, wenn sie E unter ihrem Logo auch dann fliegen lasse, wenn das Cockpit nicht ausschließlich mit KTV-Mitarbeitern besetzt sei.

Die Beklagte sei der richtige Adressat ihres Unterlassungsbegehrens, da sie die Rechte an ihrem Logo habe und deshalb jederzeit auf die Nutzung auch bei ihren Tochtergesellschaften einwirken könne. 61

Die Klägerin beantragt, 62

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 17. August 2011 – 9 Ca 362/11 –

1. es unter Androhung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Zwangsgeldes, ersatzweise Anordnung von Zwangshaft, zu unterlassen, Piloten der L Passage im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die L GmbH zu überlassen, 64
2. es unter Androhung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Zwangsgeldes, ersatzweise der Anordnung von Zwangshaft, zu unterlassen, mehr als 24 E 190/195 Jets bis Ende 2015 im Regionalbereich mit Cockpitmitarbeitern zu bereedern, die nicht unter die jeweils geltenden Tarifverträge entweder für das Cockpitpersonal der D AG oder der G GmbH (Low Cost) oder der L AG (Fracht) fallen, 65
3. es unter Androhung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Zwangsgeldes, ersatzweise der Anordnung von Zwangshaft, zu unterlassen, E 190/195 Jets, die mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereedert sind, unter dem Logo der D AG zu fliegen, 66
4. hilfsweise für des Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass die geplante Arbeitnehmerüberlassung von Piloten der L Passage an die L GmbH gegen das Ergebnis der Moderation "Geschäftsgrundlage KTV" verstößt. 67

Die Beklagte beantragt, 68

1. unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage insgesamt abzuweisen, 69
2. die Berufung der Klägerin zurückzuweisen. 70

Die Klägerin beantragt, 71

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 72

Die Beklagte verweist darauf, nach dem Moderationsergebnis KTV dürften insgesamt 28 E bei der L GmbH und weitere 10 E bei anderen kleineren Fluggesellschaften betrieben werden. 73

Sie habe zugestanden, dass der Flugzeugtyp E als Ausbildungs-/ Einstiegsmuster in den KTV aufgenommen worden sei und zuerst 14 E mit KTV-Cockpitmitarbeitern zu bereedern seien. Die Klägerin habe zugestanden, dass weiterhin – wie bereits zum Zeitpunkt der Schlichtung – 14 E mit Nicht-KTV-Cockpitmitarbeitern bei der L GmbH und 10 E mit Nicht-KTV-Cockpitmitarbeitern bei den anderen kleineren Fluggesellschaften eingesetzt würden. 74

75

In Umsetzung der Regelung unter I Ziff. 5 c Moderationsergebnis KTV würden bei der L GmbH bis Ende 2012 weitere 14 E in Dienst genommen. Gleichzeitig würden ihre KTV-Cockpitmitarbeiter auf dem Flugzeuggerät E geschult. Sie biete diesen Mitarbeitern, mit denen diese 14 E bereedert würden, an, im Wege der Arbeitnehmerüberlassung auf das von der L GmbH betriebene Fluggerät zu ihren materiellen D -Arbeitsbedingungen bei weiterer Anwendbarkeit auch des TV WeFö zu wechseln. Ein sog. "Wet-Lease" sei gerade nicht durch das Moderationsergebnis vorgeschrieben worden. Da mit den "Tarifbedingungen der D " unter I Ziff. 5 c Moderationsergebnis KTV nur die materiellen Arbeitsbedingungen gemeint seien, liege kein Verstoß vor, wenn durch die Eingliederung der von ihr überlassenen Cockpitmitarbeiter in den Betrieb der L GmbH die dort geltend mitbestimmungsrechtlichen Regelungen Anwendung fänden, soweit dies bei einer Arbeitnehmerüberlassung typisch sei. Abgesehen davon bleibe auch die bei ihr gebildete Personalvertretung für diese Mitarbeiter zuständig.

Da sie selbst keine E betreibe und sie mithin keine eigenen Ausbilder für diesen Flugzeugtyp zur Verfügung habe, würden die von ihr überlassenen Mitarbeiter von Cockpitmitarbeitern der L GmbH, auf deren Arbeitsverhältnisse der KTV nicht anzuwenden sei, geschult. Nach dieser Ausbildung sollten jedoch die von ihr überlassenen KTV-Mitarbeiter auf den 14 E - Flugzeugen völlig getrennt von den bei L GmbH beschäftigten Cockpitmitarbeitern verplant und eingesetzt werden. Diese Verfahrensweise stehe im Einklang mit dem Moderationsergebnis KTV. Insbesondere liege kein Verstoß gegen die Regelung unter I Ziff. 5 c Moderationsergebnis KTV vor, wenn bei der Ausbildung der von ihr überlassenen KTV-Cockpitmitarbeiter auf dem Fluggerät E Ausbilder der L GmbH eingesetzt würden. Dieser kurzzeitige Ausbildungseinsatz gelte nicht als "Bereederung" im Sinne von I Ziff. 5 c Satz 2 Moderationsergebnis KTV und sei deshalb nicht auf das für den Einsatz von Nicht-KTV-Mitarbeitern geltende Höchstkontingent von 14 E -Flugzeugen bei L GmbH und 10 E - Flugzeugen bei anderen kleineren Fluggesellschaften anzurechnen. "Bereedern" sei in diesem Zusammenhang als "dauerhaftes Ausrüsten, Bereitmachen, Bemannen" zu verstehen. 76

Die 14 E bei der L GmbH seien bis zum Abschluss der Schlichtung nicht mit dem L -Logo versehen gewesen. In Übereinstimmung mit dem Moderationsergebnis KTV würden die E nunmehr bei der L GmbH – wie auch die anderen kleineren Fluggeräte – mit ihrem D -Logo eingesetzt. Durch das Moderationsergebnis KTV sei die Regelung in der "Geschäftsgrundlage zum KTV 2004", wonach unter ihrem Logo/Schriftzug nur KTV-Mitarbeiter beschäftigt werden dürften, abgeändert worden. Es sei immer Ziel der Moderation gewesen, die Flugzeuge zu bereedern, die unter ihrem D -Logo eingesetzt würden. Soweit das "Wie" im Moderationsergebnis KTV nicht im Einzelnen vorgeschrieben worden sei, sei ihr dies überlassen worden. 77

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt verwiesen. 78

## **Entscheidungsgründe** 79

A. Die Berufungen der Klägerin und der Beklagten sind zulässig. 80

Sie sind nach § 64 Abs. 2 b ArbGG statthaft und innerhalb der Fristen nach § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden. 81

B. In der Sache hat die Berufung der Beklagten Erfolg, wohingegen die Berufung der Klägerin zurückzuweisen war. 82

Die Beklagte ist weder verpflichtet, (1) es zu unterlassen, KTV-Cockpitmitarbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die L GmbH zu überlassen, noch (2) es - *unter Einbeziehung von Ausbildungsflügen eines KTV-Mitarbeiters mit einem Nicht-KTV-Ausbilder* - zu unterlassen, mehr als 24 E 190/195 bis Ende 2012 im Regionalbereich mit Cockpitmitarbeitern zu bereedern, die nicht unter die die jeweils geltenden Tarifverträge entweder für das Cockpitpersonal der Beklagten, der G GmbH oder der L fallen, noch (3) es zu unterlassen, E 190/195, die mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereedert sind, unter dem Logo der Beklagten zu fliegen. 83

I. Die mit den Hauptanträgen verfolgten Unterlassungsklagen sind zulässig. Insbesondere sind sie hinreichend bestimmt i. S. d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für die Bestimmtheit eines Leistungsantrags ist entscheidend, dass der Schuldner ohne weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweise er dem Urteilsspruch nachkommen kann und dass das Urteil insoweit vollstreckungsfähig ist (vgl. BAG, Urteil vom 29. April 1992 – 4 AZR 432/91 - ). Dies ist der Fall, da die geltend gemachten Unterlassungspflichten klar bezeichnet sind. 84

II. Jedoch sind die Unterlassungsklagen nicht begründet. 85

1. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, es zu unterlassen, KTV-Cockpitmitarbeiter im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die L GmbH zu überlassen. 86

a. Zwar kann die Klägerin von der Beklagten verlangen, bei ihr beschäftigte Cockpitmitarbeiter nur zu den Bedingungen der L GmbH zu überlassen, die mit dem Moderationsergebnis KTV in Einklang stehen. 87

aa. Bei dem Moderationsergebnis KTV handelt es sich um eine Tarifvereinbarung. Tarifverträge im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG sind dadurch gekennzeichnet, dass sie für die Parteien der tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse Rechte und Pflichten unmittelbar begründen. Die Einordnung einer Vereinbarung als Tarifnormen enthaltender Tarifvertrag setzt daher voraus, dass beide Parteien mit der Vereinbarung erkennbar tarifliche Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber begründen wollten. Dieser Wille muss im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hinreichend deutlich und überprüfbar hervortreten. Maßgeblich sind nicht die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Regeln für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen, sondern die allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und die Auslegung schuldrechtlicher Verträge gemäß §§ 133, 157 BGB. Aussagekräftig ist auch die Bezeichnung der Vereinbarung durch die Parteien. Es ist ein Anzeichen für einen tariflichen Regelungswillen, wenn tariffähige Parteien die Vereinbarung als Tarifvertrag bezeichnen (vgl. BAG, Urteil vom 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - ). 88

bb. Die Parteien haben dem Moderationsergebnis KTV zugestimmt und ausdrücklich unter I Ziff. 3 Moderationsergebnis KTV bestimmt, dass die getroffenen Vereinbarungen tarifvertragliche Verbindlichkeit haben. In dem Moderationsergebnis KTV sind ergänzende und abändernde Bestimmungen zur "Geschäftsgrundlage zum KTV" getroffen worden, die den Geltungsbereich des KTV und damit die Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelungen auf die Arbeitsverhältnisse von Cockpitmitarbeitern betreffen. Durch das Moderationsergebnis KTV ist - im zweiten Teil "Schlichtungsschlussempfehlung" - das Wiederinkrafttreten des Manteltarif- und Vergütungstarifvertrages bei der Beklagten bestimmt worden. Angesichts dessen kann nicht zweifelhaft sein, dass durch das Moderationsergebnis tarifliche Rechte und Pflichten einerseits der Beklagten und andererseits der aufgrund der Organisationszugehörigkeit bei der Klägerin tarifunterworfenen Cockpitmitarbeiter geregelt worden sind. 89

- cc. Die Beklagte ist als tarifabschließende Partei unmittelbar schuldrechtlich gegenüber der Klägerin als ihrem tariflichen Vertragspartner verpflichtet, die Pflichten aus dem Tarifvertrag zu erfüllen (Tariferfüllungspflicht). Dafür ist auch eine Leistungsklage zulässig (vgl. BAG, Urteil vom 29. April 1992 – 4 AZR 432/91 -; HWK-Henssler, 4. Aufl., § 1 TVG Rdn. 70 m. w. N.). 90
- b. Jedoch besteht nach dem Moderationsergebnis KTV keine Verpflichtung der Beklagten, bei ihr beschäftigten KTV-Cockpitmitarbeiter nicht im Wege einer Arbeitnehmerüberlassung an die L GmbH für einen Einsatz auf dem Flugzeugtyp E zu überlassen. 91
- Die Klägerin leitet dies maßgeblich aus der Regelung unter I Ziff. 5 b i.V.m. Ziff. 2 Satz 1 Moderationsergebnis KTV her. 92
- aa. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung den Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 10. Juni 2009 – 4 AZR 77/08 - ). 93
- bb. Diese Auslegungsmaßstäbe finden auch dann Anwendung, wenn in einem nichttariflichen Koalitionsvertrag schuldrechtliche Regelungen über Arbeitsbedingungen zugunsten Dritter getroffen werden. Grund hierfür ist das schutzwürdige Vertrauen der betroffenen Dritten (vgl. BAG, Urteil vom 5. November 1997 – 4 AZR 872/95 -; HWK-Henssler, a.a.O., § 1 TVG Rdn. 76). 94
- cc. Wortlaut, Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck der Regelungen im Moderationsergebnis KTV sprechen nicht dafür, dass eine Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen worden ist. 95
- Nach I Ziff. 5 b Moderationsergebnis KTV hat die Bereederung von E mit KTV-Cockpitmitarbeitern zu den "Tarifbedingungen der D AG" zu erfolgen hat. Dabei wird auf die Bestimmungen unter I Ziff. 2 Moderationsergebnis verwiesen, wonach auf "L - Passagierflugzeugen gemäß Ziff. I.1" nur Cockpitmitarbeiter beschäftigt werden, die unter die jeweils geltenden Tarifverträge für das Cockpitpersonal der D AG fallen, soweit in der Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist. 96
- Nicht geregelt ist dagegen, in welcher Vertragsform die Beklagte bei ihr beschäftigte KTV-Mitarbeiter an die L GmbH überlassen soll. Weder ist ein sog. "Wet-Lease", bei dem das Fluggerät einschließlich Cockpitpersonal geleast wird, noch ist die Gründung einer weiteren Gesellschaft durch die Beklagte mit ausschließlicher Geltung von materiell- und kollektivrechtlichen KTV-Bestimmungen vorgeschrieben worden. 97

Aus dem in der Präambel aufgezeichneten Gesamtzusammenhang ergibt sich, dass es bei allen Regelungen in dem Moderationsergebnis KTV um einen Ausgleich zwischen den tariflichen Interessen der Piloten (einschließlich der Prinzipien von Wechsel und Förderung) und der für die Beklagte erforderlichen Flexibilität im Wettbewerb ging. Diesem ist auch durch I Ziff. 5 c Moderationsergebnis KTV mit der "Einordnung E 190/195" Rechnung getragen worden. Zum einen ist das Flugzeugmuster "analog" in den Tarifvertrag Wechsel und Förderung Nr. 3 D aufgenommen worden. Zum anderen ist die Anwendbarkeit der Tarifbedingungen der D für KTV-Mitarbeiter auf L -Passagierflugzeugen angeordnet worden.

Dem wird auch Rechnung getragen bei der von der Beklagten praktizierten Überlassung von bei ihr beschäftigten KTV-Cockpitmitarbeiter an die L GmbH. Unstreitig finden sämtliche materiell-rechtlichen Tarifbedingungen der Beklagten auf die Arbeitsverhältnisse diese Mitarbeiter während der Arbeitnehmerüberlassung Anwendung. Zudem gilt weiterhin der Tarifvertrag Personalvertretung D für das Bordpersonal vom 15. November 1972 für diesen Personenkreis. Die weithin dem Betriebsverfassungsrecht nachgebildeten Personalvertretungsvorschriften sehen keine Abweichung von dem Grundsatz vor, dass personalvertretungsrechtlich der Leiharbeitnehmer grundsätzlich dem Verleiherbetrieb zugeordnet bleibt und die dortige Personalvertretung zuständig ist für alle Angelegenheiten, die sich aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis zwischen Verleiher (hier: Beklagte) und dem Leiharbeitnehmer ergeben (vgl. § 31 Abs. 1 AÜG; dazu: Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 25. Aufl., § 5 Rdn. 261). Die bei der L GmbH nach dem dort geltenden Tarifvertrag gebildete Personalvertretung ist nur zuständig, soweit die Entleiherin aufgrund des ihr zustehenden Direktionsrechts Maßnahmen anordnen kann, die beteiligungspflichtig sind (vgl. Fitting, a.a.O., § 5 Rdn. 266). Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass nach der Ausbildung die von der Beklagten überlassenen KTV-Mitarbeiter völlig getrennt von den bei L GmbH beschäftigten Cockpitmitarbeitern verplant und eingesetzt werden. Inwiefern bei einer derartigen Gestaltung die schutzwürdigen Interessen dieser Cockpitmitarbeiter in einer - mit dem Moderationsergebnis KTV nicht übereinstimmenden Weise – durch die partielle Zuständigkeit der bei der L GmbH gebildeten Personalvertretung beeinträchtigt werden und daraus eine generelle Unzulässigkeit von Arbeitnehmerüberlassung hergeleitet werden kann, ist nicht begründbar.

c. Nach dem Moderationsergebnis besteht auch kein Anspruch darauf, dass auf das Höchstkontingent von 24 zulässigen Bereederungen mit Nicht-KTV-Mitarbeitern nach I Ziff. 5 c Satz 2 Moderationsergebnis KTV auch solche Ausbildungsflüge bei der GmbH angerechnet werden, auf denen neben einem zu schulenden KTV-Cockpitmitarbeiter ein Nicht-KTV-Ausbilder als Pilot oder Copilot eingesetzt wird.

Bei der genannten Regelung handelt sich um einen Bestandteil einer zeitlich begrenzten Brückenlösung.

Im Rahmen dieser Brückenlösung hat sich die Beklagte zunächst verpflichtet, bis spätestens Ende 2012 mindestens 14 E mit KTV-Cockpitmitarbeitern zu den Tarifbedingungen der Beklagten zu bereedern. Da sie selbst über keine Ausbilder für diesen Flugzeugtyp verfügt, lässt sie bei ihr eingestellte KTV-Cockpitmitarbeiter auf Flügen schulen, bei denen ein bei der L GmbH beschäftigter Ausbilder, für den nicht der KTV gilt, als Pilot oder Copilot fungiert. Die Ausbildung dauert nach Angaben der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2012 insgesamt etwa 6 – 9 Monate, wobei etwa 200 Stunden auf die Ausbildung und 150 Stunden auf eine anschließende Junior-Phase entfallen, während derer Erfahrung gesammelt wird und die als fortgesetzter Teil der Ausbildung zu betrachten ist. Dieser Einsatz erfolgt ausschließlich zur Erfüllung der genannten Verpflichtung und ist damit deren zulässiger

Bestandteil in der Anfangsphase. Es sind keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte auf Dauer die Ausbildung von KTV-Cockpitmitarbeitern auf dem Flugzeugmuster E durch Nicht-KTV-Ausbilder vornehmen will. Vielmehr hat sie darauf hingewiesen, dass nach einer Anfangsphase ausgebildete KTV-Cockpitmitarbeiter die Ausbilderfunktion für andere Piloten und Copiloten auf dem Flugzeugmuster E übernehmen können, so dass dann bereits in der Ausbildungsphase das Flugzeug nur mit KTV-Cockpitmitarbeitern besetzt ist.

Demgegenüber stellt die Regelung unter I Ziff. 5 c Satz 2 Moderationsergebnis KTV eine zeitlich begrenzte Besitzstandregelung zugunsten der Beklagten dar. Ihr wurde es für einen Zeitraum bis Ende 2015 erlaubt, weiterhin bei Regionalgesellschaften 24 E mit Nicht-KTV-Cockpitmitarbeitern zu besetzen. Von diesen 24 E entfielen zum Zeitpunkt des Moderationsergebnisses 14 auf die L GmbH und 10 auf sonstige kleinere Regionalgesellschaften. Bezweckt wurde damit, den bereits damals erfolgten Einsatz dieser 24 E mit Nicht-KTV-Mitarbeitern für eine Übergangszeit in das bei der Beklagten geltende Tarifregime "einzuordnen". Die Bestimmung ist im Zusammenhang mit den Regelungen unter I Ziff. 2 und Ziff. 4 Moderationsergebnisses KTV zu sehen. Danach gilt ab dem Jahr 2016 die Verpflichtung, auch auf E nur KTV-Mitarbeiter einzusetzen (I Ziff. 2), soweit nicht die Auslösegrenze von 330 bereederten L -Passagierflugzeugen überschritten wird und die E unter das Kontingent von "21 % der kleinsten L -Passagierflugzeugen" fallen.

Da mit der Umsetzung der ersten der beiden nebeneinander stehenden Regelungen direkt nach Zustandekommen des Moderationsergebnisses KTV schon im Hinblick auf die Vorgabe "spätestens Ende 2012" begonnen werden musste, führt nur die hier erfolgte Auslegung zu einem sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Ergebnis.

Es kann angesichts dessen dahinstehen, ob der Begriff "Bereederung" in Abgrenzung zu kurzzeitigen Besetzungen als "dauerhafte Besetzung" zu verstehen ist. Anzumerken ist allerdings, dass bei einer 6 - 9-monatigen Ausbildungsdauer einschließlich Juniorphase von einer nur kurzzeitigen Besetzung der Flugzeuge mit einer "gemischten Besetzung" aus KTV- und Nicht-KTV-Cockpitmitarbeiter nicht die Rede sein kann.

d. Schließlich besteht nach dem Moderationsergebnis KTV kein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte darauf, es zu unterlassen, mit Cockpitmitarbeitern der L GmbH bereederte Flugzeuge mit ihrem Logo fliegen zu lassen.

Die Klägerin leitet dies aus der tarifvertraglichen "Geschäftsgrundlage zum KTV 2004" her, wonach unter der Dachmarke der Beklagten nur Mitarbeiter beschäftigt werden, die unter den Geltungsbereich des KTV fallen.

Dagegen spricht allerdings, dass durch die Regelung unter I Ziff. 5 c Satz 2 Moderationsergebnis KTV ausdrücklich eine Herausnahme aus der – die "Geschäftsgrundlage zum KTV 2004" insoweit bestätigenden - Bestimmung unter I Ziff. 2 Moderationsergebnis KTV erfolgt ist. Danach soll die Beklagte für die Übergangszeit bis Ende 2015 gerade nicht gezwungen sein, auf "Flugzeugen gemäß I Ziff. 1", also auf L -Passagierflugzeugen mit ihrem Logo, nur KTV-Cockpitmitarbeiter zu beschäftigen. Diese Ausnahmeregelung ist nicht dahin eingeschränkt, dass zwar Nicht-KTV-Mitarbeiter eingesetzt werden können, nicht aber unter dem Logo der Beklagten.

Festzuhalten ist, dass durch die in dem Moderationsergebnis festgelegte "Brückenlösung" die vorstehend aufgezeigten Ausnahmen für bestimmte Übergangszeiträume als "Einordnung der E 190/195" in das bei der Beklagten geltende Tarifregime erfolgt ist. Diesem Tarifregime ist es aber nicht fremd, dass unter dem Logo der Beklagten auch Cockpitmitarbeiter fliegen, auf

deren Arbeitsverhältnisse nicht der KTV anwendbar ist. Dies zeigt die Regelung unter I Ziff. 3 Abs. 2 Moderationsergebnis KTV, wonach auf L -Passagierflugzeugen mit weniger als 95 Passagiersitzen bzw. im dynamischen Regionalbereich, die im Markenauftritt mit dem Logo der L betrieben werden, die Standards der L bei der Auswahl, der Ausbildung und beim Flugbetrieb auf dem Niveau einzuhalten sind, das bei Abschluss des Moderationsergebnisses galt. Weshalb die Berechtigung zur Führung des D -Logos dann nicht für die 24 E , die für eine Übergangszeit bei Regionalgesellschaften mit Nicht-KTV-Mitarbeitern eingesetzt werden können, gelten soll, ist nicht begründbar.

III. Da die Unterlassungsklagen nicht begründet sind, weil die mit ihnen geltend gemachten Ansprüche nicht bestehen, sind auch die auf das Bestehen dieser Ansprüche gerichteten hilfsweisen Feststellungsklagen unbegründet. 110

Nach alledem war auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abzuweisen. 111

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. 112

Die Revision war wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits zuzulassen. 113

**Rechtsmittelbelehrung** 114

Gegen dieses Urteil kann von 115

**REVISION** 116

eingelegt werden. 117

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 118

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich beim 119

Bundesarbeitsgericht 120

Hugo-Preuß-Platz 1 121

99084 Erfurt 122

Fax: 0361 2636 2000 123

eingelegt werden. 124

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 125

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 126

1. Rechtsanwälte, 127
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich

die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	128
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	129
<b>* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>	130
Schwartz Lucks Hejtmanek	131