

국내 항공사 승무원의 신체 및 유니폼 규정의 인권침해 문제 해결의 독일 시사점

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

국내 항공사 승무원의 감정노동 및 노동인권침해 관련 토론회(항공 승무원, 인권을 말하다)가 지난 3월 19일(2015.3.19. 10시-12)가 새정치민주연합(김경협의원실, 김상희의원실, 이미경의원실, 이인영의원실), 공공운수노조 항공협의회, 민주사회를 위한변호사모임 노동위원회, 참여연대 공동 주최로 진행되었다.

당시 주요 토론 쟁점 중 하나는 국내 항공사의 과도한 감정노동을 요구하고, 노동자의 인권을 침해하는 요소가 있는 기업 내 규정(인사평가제도, 서비스 및 매뉴얼, 신체 및 유니폼 규정)이 문제시 되었었다. 2쪽의 3개 사례가 대표적인 국내 항공사의 현재 명시적인 규정들을 정리한 것이다.

사례 1. 국내 항공사 감정노동 행동 모델

Best	Worst
1. 세련된 화법, 밝은 표정, 부드러운 자세를 견지하여 고객에게 호감과 편안함을 제공하며 분위기를 밝게 한다	1. 어색한 화법, 어두운 표정, 경직된 자세 등이 표출되는 사례가 있고 고객들 에게 편안한 서비스를 제공하지 못한다
2. 비행근무 규정 및 안전 / 서비스 Procedure를 정확히 준수하며 사후에 Feedback 업무에도 치밀함을 보인다	2. 비행근무 규정 및 Procedure를 준수하지 않고 본인의 편의에 따라 일처리를 하는 경우가 있으며 사후에 Feedback 업무에도 공백을 보인다
3. 비행근무 규정 및 안전 / 서비스 Procedure를 정확히 준수하며 사후에 Feedback 업무에도 치밀함을 보인다	3. 비행근무 규정 및 Procedure를 준수하지 않고 본인의 편의에 따라 일처리를 하는 경우가 있으며 사후에 Feedback 업무에도 공백을 보인다
4. 내/외부 고객의 Needs에 부합하고 감동의 서비스를 제공할 수 있는 Mind를 견지하며 좋은 평판을 유지한다	4. 내/외부 고객의 입장보다는 업무추진시 편의성을 우선시하는 경우가 많으며 Complaints을 받는 사례도 있다
5. 신체/정신적으로 최적의 상태로 근무에 임하기 위하여 기본 품위를 유지한다	5. 회사규율에 어긋난 행동을 하거나 근무에 지장을 초래할 정도로 자기관리에 소홀한 면이 있다

사례 2. 승무원 감정노동 강요 메커니즘 - 고객 감동과 제일주의

1. 고객 감동의 정신
2. 고객 제일주의 정신
3. 객실승무원의 서비스 마인드
 - 감정을 관리한다. 서비스의 완성을 위해 자기를 스스로 통제하는 감정의 조절은 서비스 태도의 기본이다.
4. 서비스인이 갖추어야 할 태도
 - 고객 우선의 자세를 확립한다. 특성에 관계없이 모든 사람에게 존중심을 갖는다.

사례 3. 인권 침해 영역: 회사 규정, 업무 vs. 불필요한 표현의 자유 제약/침해

- 몸&얼굴: 메이크업/여드름/뿔루지/치아/수염/파마/매니큐어/손톱길이/태닝
- 헤어: 길이/염색/고무줄/밴드/리본/핀 등
- 옷&신발: 의류(바지, 치마)/블라우스/내의/스타킹/구두 굽 높이 등
- 액세서리: 귀걸이/목걸이/팔찌/반지/시계 등

가. 신체 규정 인권침해 세부 사례

- ① 코털이 밖으로 나오지 않도록 한다.
- ② 담배나 커피 등에 의한 착색이 심한 경우에는 치아 미백관리를 통해 깨끗한 치아를 유지한다.
- ③ 새치머리와 흰머리인 경우에는 반드시 지정 색상으로 염색한다.
- ④ 곱슬머리의 경우 반드시 Hair Dryer 로 웨이브를 펴서 손질한다.

나. 복장 규정 인권침해 세부 사례

- ① 유색 매니큐어 (Manicure)의 색상은 유니폼과 Makeup 과의 조화를 고려하여 선택하되 하얀색 필감이 많이 나는 것은 피한다.
- ② 넥타이 핀은 지급품에 한하여 착용하며, 넥타이를 맨 상태에서 위에서 2/3 위치에 꽂는다.
- ③ 귀걸이는 단순한 디자인의 부착형 (폭 5mm 이내) 1 쌍에 한하여 허용하고 유색의 보석류나 흔들거리는 디자인은 금하며, 한쪽 귀에 1 개씩만 착용해야 한다.
- ④ 헤어밴드나 헤어핀의 색상은 회사 지급품인 청자색과 베이지색 중 선택한다.
- ⑤ 앞머리는 눈을 가리지 않아야 하며, 서비스 시 옆머리가 흘러내리지 않도록 고정하여야 한다. 이 경우 헤어 밴드와 앞머리 고정용 핀 1 개까지만 착용 가능하다.

그런데 이와 비슷한 내용으로 독일의 한 항공사 승무원 사례가 유의미한 시사점을 준다. 독일의 '루트한자'(독일 항공사) 조종사들이 승무원의 모자 착용 강제를 법원에 인권침해 내용으로 제기한 것인데, 이는 국내 항공사들이 자사 직원인 승무원 신체 및 용모를 규정한, 인권 침해적 형태를 정부(의회, 국토부, 노동부, 국가인권위) 및 시민사회진영에서 어떻게 판단할지 생각할 수 있는 한 준거가 될 수 있을 것으로 보여진다.

독일 연방노동법원의 루프트한자 조종사 모자 착용 강제 무효 판결 관련한 보도자료 간략히 번역한 것을 공유한다. 이 자료는 이화여자대학교 박귀천 교수님께서 해당 내용을 필자(김종진, 한국노동사회연구소 연구위원)에게 보내 준 것으로, 국내 항공사 승무원의 감정노동과 노동인권 침해와 관련하여 도움이 되길 바라면서, 보도자료와 판결문 원문도 함께 붙여 놓았다.

독일 연방노동법원의 판결을 읽어보면, 루프트한자는 남녀 조종사의 유니폼규정을 다르게 정하여 성차별도 문제될 수 있는 사안이며, 일반적인 평등대우원칙 위반만 판단한 것을 알 수 있다. 다만, 문제의 유니폼 규정이 종업원협의회(한국 노사협의회 성격)를 통해 만들어진 사업장협정에서 규정하고 있던 것임에도 불구하고, 종업원협의회법상의 평등대우원칙에 위배되어 무효라고 판단하였다는 점이 매우 주목할만하다.

현재 지난 국회 토론회 때 논의된 바와 같이, 우리나라의 국내 항공사의 승무원 인권을 침해하는 자사 매뉴얼(취업규칙)은 심지어 사용자가 일방적으로 만드는 것임을 고려할 때, 불합리하고 인권침해적인 매뉴얼이며 성차별금지원칙 위반, 일반적인 행동의 자유에 대한 기본권 침해 등을 이유로 정부(의회, 국토부, 노동부)가 긴급히 해결해야할 사안이다. 물론 국가인권위원회가 인간의 보편적 인권을 향유할 권리조차 박탈하고 있는 현재의 항공사 승무원 규정은 무효임을 확인시켜주는 직권조사와 권고가 필요하다고 본다.

항공사 조종사에게 모자를 쓰도록 의무화하는 사업장협정의 법적 효력

[번역: 박귀천, 이화여자대학교 법학전문대학원 교수]

연방노동법원 보도자료

(연방노동법원 2014년 9월 30일, 1AZR 1083/12 판결)

(BAG Urteil vom 30.9.2014 - 1 AZR 1083/12)

사용자와 종업원협의회(Betriebsrat)는 통일적인 작업복 착용에 관하여 사업장협정(Betriebsvereinbarung)을 통해 규율할 수 있다. 직원 집단별로 작업복을 각기 다르게 정해놓고 있는 경우, 종업원협의회법(BetrVG)상 평등대우의 원칙에 의하면 그와 같이 다르게 정하는 것은 규율목적에 따라 객관적으로 정당할 것이 요구된다.

이 사건의 원고는 항공기조종사로 근무하고 있는 남성이다. 항공사에는 종업원협의회법(BetrVG) 및 단체협약에 근거하여 항공직원대표조직(das fliegende Personal Personalvertretungen)이 조직되어 있다. “유니폼에 관한 사업장협정(Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung)”에 따르면 남자조종사들은 운항하는 동안 유니폼을 입어야 하고, 유니폼에는 모자도 포함되는데, 특히 남자조종사들은 공항 구역으로 들어가는 동안 일반 대중들 앞에서 모자를 착용해야 한다. 반면, 여자조종사들은 모자 착용여부를 자유롭게 결정할 수 있다. 여자조종사들의 유니폼에는 모자가 포함되지 않는다. 원고는 이와 같이 남녀조종사간에 다르게 정해져 있는 유니폼규정은 무효라고 주장했다. 이에 대해 피고(사용자)는 전통적인 남자조종사의 상은 모자를 쓴 모습이라는 점, 여성조종사의 경우 헤어스타일 문제가 있다는 점 등을 근거로 남자조종사에게만 모자를 쓰도록 하는 규정의 정당성을 주장하였다.

조종사 모자를 쓰도록 의무화할 수 없음을 확인받기 위해 소를 제기한 원고의 주장은 연방노동법원에 의해 받아들여졌다. 위와 같이 모자착용의무를 각기 다르게 정한 것은 종업원협의회법상의 평등대우원칙에 위반하여 무효라고 판단하였다. 직원들에게 통일적인 유니폼을 착용하도록 하는 것은 그들을 대중 앞에서 피고 항공사를 대표하는 자로 보이도록 하는 것인데, 이러한 규율목적이 직원들을 구별하여 대우하는 것을 정당화시키지는 못한다는 것이다. 다만 남녀조종사 간에 다르게 대우한 것과 관련하여, 성을 이유로 하는 불이익대우인지 여부에 관해서는 판단할 필요가 없다고 하였다.

[독일 연방노동법원 보도자료 원문]

Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Dort sind aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 BetrVG für das fliegende Personal Personalvertretungen gebildet. Der Tarifvertrag ordnet die Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes an. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte hat sich zu deren Rechtfertigung auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung.

독일 연방노동법원 판결 원문

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 30.9.2014, 1 AZR 1083/12

Dienstkleidung – Gleichbehandlung – Cockpit-Mütze

Leitsätze

Arbeitgeber und Betriebsrat haben bei Regelungen über die Dienstkleidung in einer Betriebsvereinbarung den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Tenor

I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. Oktober 2012 – 5 Sa 549/11 – aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 5. April 2011 – 12 Ca 8659/10 – wird zurückgewiesen.

Der zu 2. formulierte Tenor des vorgenannten Urteils wird zur Klarstellung wie folgt gefasst:

Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, während eines Flugeinsatzes im öffentlich zugänglichen Flughafenbereich eine Cockpit-Mütze zu tragen.

II. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Tragepflicht einer Kopfbedeckung.

2

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Bei dieser sind nach § 117 Abs. 2 BetrVG aufgrund des Tarifvertrags „Personalvertretung für das Bordpersonal“ vom 15. November 1972 (TV PV) Personalvertretungen gebildet.

3

Für das fliegende Personal der Beklagten besteht seit dem 1. Mai 2004 eine mit deren Gesamtvertretung abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ (BV 2004). Darin heißt es:

„§ 1 Grundsätze

Die Dienstbekleidung ist ein wesentliches Element des Lufthansa-Erscheinungsbildes.

Mit der Uniform wird das Ziel verfolgt, der Öffentlichkeit ein einheitliches Erscheinungsbild zu bieten.

...

In der Öffentlichkeit, ganz besonders gegenüber den Kunden der DLH, kennzeichnet die Uniform den Mitarbeiter als Repräsentant des Unternehmens.

...

...

§ 3 Trageordnung der Dienstkleidung

Diese Trageordnung ist bindend für alle Mitarbeiter des fliegenden Personals.

...

(1) Während des Flugeinsatzes muss ... die Uniform getragen werden.“

4

Nach § 4 (1) BV 2004 besteht die Uniform für Pilotinnen aus Anzug, Bluse, Outdoorbekleidung, Strümpfen sowie Schuhen. Zur Uniform von Piloten gehören

Anzug, Hemd, Krawatte, Cockpit-Mütze, Outdoorbekleidung, Strümpfe sowie Schuhe. In § 4 BV 2004 ist bestimmt:

„§ 4 Uniformteile für das Cockpitpersonal

(1) Uniformteile für Damen

...

(1.4) Cockpit-Mütze

Die Cockpit-Mütze kann getragen werden, gehört aber nicht zur vollständigen Uniform.

...

(2) Uniformteile für Herren

...

(2.4) Cockpit-Mütze

Die Cockpit-Mütze ist in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen.“

5

Für das weibliche Kabinenpersonal heißt es in § 5 BV 2004:

„§ 5 Uniformteile für das Kabinenpersonal

(1) Uniformteile für Damen

...

(1.7) Hut

Der Hut ist ein zusätzliches feminines, elegantes Accessoire. Er darf nur zur Begrüßung und Verabschiedung sowie außerhalb des Flugzeugs getragen werden. Der Hut wird nicht im Service getragen. Die Frisur soll in Klassik und Eleganz dem Hut angepasst sein. Haare sollen aus dem Gesicht gekämmt werden. Es ist darauf zu achten, dass die Frisur auch nach Ablegen des Hutes einwandfrei ist.“

6

Der Kläger wurde am 18. Dezember 2009 von einem Intercontinentalflug abgesetzt, weil er an diesem Tag seine Cockpit-Mütze nicht mit sich führte. In einem am 29. Januar 2010 geführten Personalgespräch berief er sich auf die Unwirksamkeit der in der § 4 (2.4) BV 2004 normierten Tragepflicht. Diese diskriminiere ihn wegen seines Geschlechts.

7

Der Kläger hat – soweit für die Revision noch von Bedeutung – zuletzt beantragt

festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, seine Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen, solange die Beklagte ausschließlich das männliche Cockpitpersonal zum Tragen der Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich verpflichtet.

8

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

9

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision beantragt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

10

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zu Unrecht entsprochen. Der Feststellungsantrag ist begründet.

11

I. Der Antrag ist nach der gebotenen Auslegung zulässig.

12

Der Kläger möchte die Feststellung erreichen, dass er nach § 4 (2.4) BV 2004 nicht verpflichtet ist, während eines Flugeinsatzes im öffentlich zugänglichen Flughafenbereich eine Cockpit-Mütze zu tragen. Dies folgt aus seinem in den Vorinstanzen gehaltenen Vortrag. Er hält die in der BV 2004 normierte und ausschließlich auf Piloten beschränkte Trageverpflichtung in Bezug auf die vorgeschriebene Kopfbedeckung für unwirksam. Über den zeitlichen und gegenständlichen Umfang der Tragepflicht besteht zwischen den Parteien kein Streit. Mit diesem Inhalt genügt der Feststellungsantrag dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Zwischen den Parteien bestehen unterschiedliche Auffassungen über die Wirksamkeit von § 4 (2.4) BV 2004.

13

II. Der Antrag ist begründet. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 68 TV PV. Die in der BV 2004 vorgenommene Gruppenbildung zwischen dem männlichen und weiblichen Cockpitpersonal bei der Ausgestaltung der Dienstkleidungsvorschriften verstößt gegen das dem § 75 BetrVG nachgebildete personalvertretungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot des § 68 TV PV. Der Kläger ist wegen der gleichbehandlungswidrigen Behandlung von Pilotinnen und Piloten nicht zum Tragen einer Cockpit-Mütze verpflichtet.

14

1. Die Ausgestaltung von Dienstkleidungsvorschriften berührt das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb und unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die Dienstkleidung dazu dient, das äußere Erscheinungsbild des Unternehmens zu fördern (BAG 13. Februar 2007 – 1 ABR 18/06 – Rn. 9, BAGE 121, 147). Dies gilt gleichermaßen für das durch § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV PV begründete gleichlautende Mitbestimmungsrecht der Personalvertretungen des fliegenden Personals.

15

2. Nach § 68 TV PV haben die Personalvertretung und die Arbeitgeberin bei Betriebsvereinbarungen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 68 TV PV zu beachten. Dieser auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Eine Gruppenbildung kann auch dadurch erfolgen, dass für eine Arbeitnehmergruppe eine Regelung getroffen wird und für eine andere unterbleibt (BAG 22. März 2005 – 1 AZR 49/04 – zu 3 a der Gründe, BAGE 114, 179). Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 18. Mai 2010 – 1 AZR 187/09 – Rn. 15). Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG 14. Mai 2013 – 1 AZR 43/12 – Rn. 18).

16

3. Nach diesen Grundsätzen ist die nur für Piloten geltende Pflicht, in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich eine Cockpit-Mütze zu tragen, gemessen am Normzweck der BV 2004 nicht gerechtfertigt. Die darauf bezogene Regelung des § 4 (2.4) BV 2004 ist unwirksam.

17

a) Die BV 2004 verfolgt das Ziel, die Mitarbeiter des fliegenden Personals in der Öffentlichkeit und insbesondere gegenüber Kunden der Beklagten als Repräsentanten des Unternehmens kenntlich zu machen (§ 1 Satz 4 BV 2004). Nach § 1 Satz 1 und Satz 2 BV 2004 ist die uniformähnliche Dienstbekleidung

ein wesentliches Element des von der Beklagten angestrebten einheitlichen Erscheinungsbilds ihrer Flugzeugbesatzungen. Zu diesem Zweck werden in der BV 2004 Aussehen und Bestandteile der Dienstbekleidung des fliegenden Personals festgelegt (§§ 4, 5 BV 2004) und eine allgemeine Tragepflicht während des Flugeinsatzes (§ 3 (1) Satz 1 BV 2004) angeordnet. Die Zuordnung der Uniformträger zu den Angehörigen des fliegenden Personals der Beklagten wird nach der Einschätzung der Betriebsparteien durch die während des Flugeinsatzes von der Öffentlichkeit unschwer wahrzunehmenden Kleidungsstücken bestimmt.

18

b) Die in der BV 2004 vorgenommene Gruppenbildung bewirkt eine unmittelbare personenbezogene Ungleichbehandlung zwischen den männlichen und weiblichen Cockpitmitgliedern.

19

In Bezug auf die Ausgestaltung der während eines Flugeinsatzes anzulegenden Uniformteile unterscheidet die BV 2004 zwischen dem Cockpit- und dem Kabinenpersonal. Innerhalb dieser Beschäftigtengruppen ist die Dienstbekleidung für Frauen und Männer jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Für die männlichen Cockpitmitglieder gehört die Cockpit-Mütze zur Uniform, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen ist (§ 4 (2.4) BV 2004). Für Pilotinnen bestimmt § 4 (1.4) BV 2004, dass die Cockpit-Mütze nicht zur vollständigen Uniform gehört. Das Tragen einer solchen Kopfbedeckung ist ihnen freigestellt.

20

c) Die nur Piloten betreffende Pflicht zum Tragen der Cockpit-Mütze (§ 4 (2.4) BV 2004) ist nicht gerechtfertigt.

21

Die Beklagte hat sich hierzu auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen. Gemessen an dem

Regelungszweck der BV 2004 sind beide Gründe nicht geeignet, die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Die Beklagte hat im Ausgangspunkt zutreffend darauf hingewiesen, dass Flugzeugführer in der Öffentlichkeit regelmäßig nur als solche wahrgenommen werden, wenn sie eine Cockpit-Mütze tragen. Die verbleibenden Uniformteile ermöglichen zwar die Zuordnung zum fliegenden Personal, nicht aber die von der Beklagten gewünschte Unterscheidung zwischen ihrem Cockpit- und Kabinenpersonal. Die Zuordnung von Pilotinnen zu den Flugzeugführern der Beklagten kann daher ebenfalls ohne das Anlegen einer repräsentativen Kopfbedeckung nicht erreicht werden. Dass auch die Frisurgestaltung von Pilotinnen einer solchen Tragepflicht grundsätzlich nicht entgegensteht, belegt schon die entsprechende Regelung für die weiblichen Mitglieder des Kabinenpersonals. Dieses kann zwar außerhalb des Flugzeugs einen Hut tragen, ist aber nach § 5 (1.7) Satz 4 BV 2004 gehalten, ihre Frisur „in Klassik und Eleganz“ dem Hut anzupassen.

22

d) Rechtsfolge des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 68 Abs. 1 TV PV ist die Unwirksamkeit von § 4 (2.4) BV 2004. Der Kläger ist nicht verpflichtet, die Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen.

23

4. Danach bedarf es keiner Entscheidung, ob die in der BV 2004 vorgenommene Gruppenbildung bei der Tragepflicht einer Kopfbedeckung auch gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechts (§ 68 TV PV iVm. § 7 Abs. 1 AGG) verstößt.