

## Unwirksamkeit einer tariflichen Altersgrenze für Piloten

§§ 1, 7 Abs. 1 und 2, 8 Abs. 1, 10 Satz 1 und 2 AGG

**1. Die Altersgrenze im Manteltarifvertrag für das Cockpitpersonal der Luftwasa, nach der das Arbeitsverhältnis von Piloten mit Vollendung des 60. Lebensjahres endet, ist gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Sie benachteiligt die Betroffenen unmittelbar aufgrund ihres Alters entgegen §§ 7 Abs. 1, 1 AGG.**

**2. Die Benachteiligung ist weder durch § 8 Abs. 1 AGG noch durch § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt.**

(Leitsätze der Bearbeiter)

**BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – 7 AZR 112/08**

### Problempunkt

Drei Flugkapitäne stritten mit ihrem Arbeitgeber über die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse aufgrund einer tariflichen Altersgrenze. Kraft arbeitsvertraglicher Verweisung und beiderseitiger Tarifbindung fanden die Tarifverträge für das Cockpitpersonal Anwendung. Der Manteltarifvertrag enthält eine Altersgrenze. Hiernach endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet. Die Kläger begeherten die Feststellung, dass ihre Arbeitsverhältnisse nicht aufgrund dieser Befristung endeten.

Arbeitsgericht und LAG wiesen die Klage ab. Im Rahmen der Revision fragte das BAG den EuGH im Wege der Vorabentscheidung, ob die Regelungen in Art. 2 Abs. 5, Art. 4 Abs. 1 und/oder Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG so auszulegen sind, dass sie der nationalen Regelung einer tariflichen Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten entgegenstehen. Dies bejahte der EuGH mit Urteil vom 13.9.2011 (C-447/09, „Prigge“). Es handelt sich bei der Altersgrenze nicht um eine Maßnahme, die für die öffentliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit i. S. d. Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie notwendig ist. Zudem ist die Flugsicherheit kein legitimes Ziel nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie.

### Entscheidung

Das BAG sah die Revision der Kläger als begründet an. Ihre Arbeitsverhältnisse endeten nicht mit Erreichen der tariflichen Altersgrenze. Diese ist gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dem steht nicht entgegen, dass die Tarifvertragsparteien sie bereits vor Inkrafttreten des AGG vereinbart hatten. Maßgeblich für die Anwendbarkeit des Gesetzes ist der Zeitpunkt, zu dem der Betroffene die Altersgrenze im Einzelfall erreicht.

Die Altersgrenze stellt eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung dar. Sie verstößt gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters gem. § 7 Abs. 1, 1 AGG.

Die Benachteiligung ist nicht durch § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Zwar können besondere körperliche Fähigkeiten, die altersabhängig sind, bei Verkehrspiloten eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i. S. d. § 8 Abs. 1 AGG bilden. Auch ein rechtmäßiger Zweck liegt vor, da die Altersgrenze die Sicherheit des Flugverkehrs gewährleisten soll. Sie stellt jedoch unverhältnismäßige Anforderungen an die Verkehrspiloten. Die nationalen und internationalen Lizenzregelungen lassen die Tätigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu, sofern ein weiterer Pilot mitfliegt, der jünger als 60 Jahre ist. Es gibt keine hinreichend belastbaren Erkenntnisse, dass die derzeit geltenden öffentlich-rechtlichen Beschränkungen für die Sicherheit nicht ausreichen und deshalb weitergehende tarifliche Regelungen erforderlich sind.

Eine Rechtfertigung gem. § 10 Satz 1 und 2 AGG scheidet bei richtlinienkonformer Auslegung ebenfalls aus. Die Flugsicherheit ist kein legitimes Ziel i. S. d. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Dazu gehören nur sozialpolitische Ziele, etwa aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung. Mangels einer Rechtfertigung führt daher der Verstoß gegen §§ 7 Abs. 1, 1 AGG zur Unwirksamkeit der Altersgrenze gem. § 7 Abs. 2 AGG. Diese Rechtsfolge gilt auch für tarifliche Regelungen.

### Konsequenzen

Das BAG vollzieht mit der Entscheidung einen Wandel in seiner Rechtsprechung. Bisher hatte es in einem Urteil vor Inkrafttreten des AGG eine Altersgrenze von 60 Jahren für Verkehrspiloten als wirksam erachtet (Urt. v. 21.7.2004 – 7 AZR 589/03). Nach Inkrafttreten des AGG bestimmt sich die Zulässigkeit nunmehr nach den richtlinienkonform auszulegenden §§ 8 Abs. 1, 10 Satz 1 und 2 AGG. Ist die Benachteiligung danach nicht gerechtfertigt, kann auch § 14 Abs. 1 TzBfG die Befristung nicht sachlich rechtfertigen.

### Praxistipp

Arbeitgeber sollten Regelungen zu Altersgrenzen insbesondere im Hinblick auf ihre Angemessenheit kritisch überprüfen und ggf. anpassen. Die hier zugrunde gelegten Rechtfertigungsmaßstäbe werden auch für andere Berufe richtungweisend sein. Trotz der Entscheidung des BAG bleibt es grundsätzlich möglich, bei Tätigkeiten mit besonderen körperlichen Fähigkeiten eine Altersgrenze zu vereinbaren. Die daraus resultierende Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist jedoch nur durch sozialpolitische Ziele, etwa in den Bereichen der Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung, zu rechtfertigen. Pauschale Altersgrenzen, die von der gesetzlichen Regelaltersgrenze abweichen, sollte man restriktiv handhaben.

RA und FA für Arbeitsrecht Benjamin Butz,  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Meike Rehner,  
beide Pusch Wahlg Legal, Berlin