

Aktenzeichen: 7 AZR 140/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. Juli 2002
- 7 AZR 140/01 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. August 2000
- 10 Ca 1921/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 31. Januar 2001
- 12 Sa 1501/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertragliche Altersgrenze

Gesetz:

Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Bordpersonal der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (MTV-Bordpersonal HF) § 27

Leitsatz:

Die in § 27 Abs. 2 Satz 1 MTV-Bordpersonal HF für das Kabinenpersonal normierte Altersgrenze von 55 Jahren ist wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 140/01
12 Sa 1501/00
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Juli 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Wilke für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Januar 2001 - 12 Sa 1501/00 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis nicht am 31. März 2000 beendet ist.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung am 31. März 2000 geendet hat.

Die am 18. März 1945 geborene Klägerin ist seit dem 1. August 1972 als Stewardess bei der beklagten Luftfahrtgesellschaft bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit und kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die für die Beklagte geltenden Haustarifverträge, darunter der Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Bordpersonal der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (nachfolgend: MTV-Bordpersonal HF), Anwendung.

§ 27 MTV-Bordpersonal HF in der Fassung vom 8. November 1998 lautet:

"(1) Das Arbeitsverhältnis des Cockpitpersonals endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Es kann im gegenseitigen Einvernehmen auch vor dem 60. Lebensjahr, aber nicht vor Vollendung des 55. Lebensjahres beendet werden.

...

(2) Das Arbeitsverhältnis des Kabinenpersonals endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird. Die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis zweimal bis max. zur Vollendung des 57. Lebensjahres zu verlängern. Diese Verlängerung erfolgt grundsätzlich in Teilzeit nach den üblichen Modellen. HF wird ab Erreichen der tarifvertraglichen Altersgrenze eine angemessene Weiterbeschäftigung am Boden anbieten, wenn dem keine wichtigen persönlichen Gründe des Arbeitnehmers oder betriebliche Gründe von HF ent-



gegenstehen. In diesem Fall kann jedoch aus der vorangegangenen Tätigkeit als Bordpersonal kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin gezahlten Bezüge abgeleitet werden."

Nach dem Tarifvertrag Nr. 2 Versorgung und Versicherungen für das Bordpersonal vom 15. Oktober 1998 hat das Kabinenpersonal bei Ausscheiden wegen Erreichens der tariflichen Altersgrenze einen Anspruch wahlweise auf Abfindung oder auf Übergangsversorgung.

Im Dezember 1999 verlangte die Klägerin vergeblich von der Beklagten die Fortsetzung des Vollzeitarbeitsverhältnisses über die Vollendung des 55. Lebensjahres hinaus.

Mit der am 17. März 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der tariflichen Altersgrenzenregelung sowie den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses über den 31. März 2000 hinaus geltend gemacht.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 2000 hinaus als Vollzeitarbeitsverhältnis fortbesteht und nicht auf Grund einer tariflichen Altersgrenze gemäß § 27 Abs. 2 des Manteltarifvertrags Nr. 4 für das Bordpersonal der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH in der Fassung des Änderungsstarifvertrags vom 6. November 1998 vor Vollendung des 60. Lebensjahrs der Klägerin aufgelöst werden kann.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Altersgrenzenregelung für wirksam. Die Tarifvertragsparteien hätten mit dieser die ihnen auf Grund der Tarifautonomie zustehende Einschätzungsprärogative nicht überschritten. Die Altersgrenze sei sachlich gerechtfertigt. Das Kabinenpersonal müsse schwere körperliche Arbeiten verrichten. Ein altersbedingter Leistungsabfall oder Ausfallerscheinungen würden insbesondere bei einer Notlandung die Sicherheit erheblich gefährden. Denn in diesem Fall müßten die Kabinenmitarbeiter die "Bergerrolle" übernehmen und ua. durch aktive körperliche Hilfe die Passagiere über Notrutschen von Bord bringen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat am 31. März 2000 nicht auf Grund der Altersgrenzenregelung in § 27 Abs. 2 MTV-Bordpersonal HF geendet.

A. Wie die sachgerechte Auslegung des mißverständlich gefaßten Klageantrags ergibt und der Klägerinvertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, begehrt die Klägerin ausschließlich die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; jetzt § 17 Satz 1 TzBfG) vorgesehene gerichtliche Feststellung, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der in § 27 Abs. 2 MTV-Bordpersonal HF vorgesehenen Altersgrenze am 31. März 2000 geendet. Der Senat hat dies durch eine klarstellende Maßgabe im Urteilstenor berücksichtigt.

B. Die vor Ablauf der Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 erhobene Klage ist begründet. Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, ist die Altersgrenzenregelung in § 27 Abs. 2 Satz 1 MTV-Bordpersonal HF unwirksam. Sie hält der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nicht stand.

I. Tarifvertragliche Regelungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Befristung oder einer auflösenden Bedingung unterfallen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Die verfassungsrechtlich garantierte Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien und deren Einschätzungsprärogative steht dem nicht entgegen. Tarifvertragliche Altersgrenzen sind unwirksam, wenn es an einem sie rechtfertigenden Sachgrund fehlt.

1. Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen und über auflösende Bedingungen gehören zu den materiellen Arbeitsbedingungen, welche die Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen regeln können (vgl. BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57 a Nr. 2, zu C I 1 der Gründe; BAG 11. März



1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 a der Gründe). Sie sind Ausdruck der den Tarifvertragsparteien zustehenden Tarifautonomie. Zu dieser gehört es, Regelungen zu treffen, welche die Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitsvertragsparteien unmittelbar ausgestalten. Die Tarifautonomie ist wesentlicher Bestandteil der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Betätigungsfreiheit der Tarifvertragsparteien (BVerfG 27. April 1999 - 1 BvR 2203/93 - BVerfGE 100, 271 ff., zu B II 1 a der Gründe; BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293 ff. = AP BUrlG § 10 Kur Nr. 2, zu B 1 der Gründe). Diese erfaßt insbesondere auch das Aushandeln von Tarifverträgen. Zugleich sind Tarifverträge Ergebnis kollektiv ausgeübter Privatautonomie (BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - aaO, zu III 2 a der Gründe mwN). Die freiheitsbeschränkenden Wirkungen der tariflichen Normen beruhen auf dem eigenverantwortlichen Verbandsbeitritt der Mitglieder. Diese unterwerfen sich freiwillig bestehendem und künftigem Tarifrecht. Damit erhalten die mit den Tarifnormen verbundenen Beschränkungen der Grundrechte der tarifunterworfenen Mitglieder eine zusätzliche privatautonome Legitimation (vgl. Dieterich Festschrift für Schaub S 117, 121; Schmidt Festschrift für Dieterich S 585, 588).

2. Bei der durch die Tarifnormen erfolgenden Ausgestaltung der Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitsvertragsparteien sind die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei. Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld grundsätzlich einer Einflußnahme und überläßt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarung treffen (BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57 a Nr. 2, zu C I 1 der Gründe; BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - aaO, zu B 1 der Gründe).

3. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien ist allerdings nicht schrankenlos. Sie findet ihre Grenzen ua. an entgegenstehendem zwingenden Gesetzesrecht (allgemeine Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum, vgl. etwa BAG 18. Oktober 1994 - 1 AZR 503/93 - AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11 = EzA BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 2, zu I 3 b der Gründe; 30. März 1995 - 6 AZR 694/94 - BAGE 80, 1 = AP Einigungsvertrag Art. 20 Nr. 33, zu II 1 der Gründe; 20. Oktober 1993 - 7 AZR 135/93 - BAGE 74, 363 = AP SGB VI § 41 Nr. 3; ErfK-Schaub 2. Aufl. § 1 TVG Rn. 130, 131; Säcker/Oetker Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie 1992 S 174, 183, 184; Wiedemann TVG 6. Aufl. Einleitung Rn. 362). Gleiches gilt für gesetzvertretendes Richterrecht, soweit dieses nicht tarifdipositiv ist, sondern ihm zwingender Charakter



zukommt. Dies ist der Fall, wenn das Richterrecht zur Verhinderung der Umgehung von zwingendem Gesetzesrecht oder in Befolgung einer den Gerichten obliegenden verfassungsrechtlichen Schutzpflicht entwickelt worden ist. Allerdings darf das zwingende Gesetzes- oder Richterrecht seinerseits nicht gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG verstoßen, sondern muß im Lichte dieses Grundrechts ausgelegt und entwickelt werden.

a) Dem Gesetzgeber ist die Regelung von Fragen, die Gegenstand von Tarifverträgen sein können, nicht etwa von vornherein entzogen. Art. 9 Abs. 3 GG verleiht den Tarifvertragsparteien in diesem Bereich zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Dies ergibt sich bereits aus der Gesetzgebungszuständigkeit des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG. Eine gesetzliche Regelung in dem Bereich, der auch den Tarifvertragsparteien offensteht, kommt jedenfalls dann in Betracht, wenn der Gesetzgeber sich dabei auf Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestalteter Rechte stützen kann und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57 a Nr. 2, zu C II 1 der Gründe; BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293 ff. = AP BUrlG § 10 Kur Nr. 2, zu B 3 der Gründe*).

b) Dabei ist der durch die Tarifautonomie den Tarifvertragsparteien verliehene Schutz gegen staatliche Beschränkungen dort am stärksten, wo eine Materie, wie etwa bei den Löhnen und den anderen materiellen Arbeitsbedingungen, aus Sachgründen am besten von den Tarifvertragsparteien geregelt wird (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - aaO, zu C II 1 der Gründe; BVerfG 27. April 1999 - 1 BvR 2203/93 - BVerfGE 100, 271 ff., zu B II 1 c aa der Gründe*). In Fragen des Bestandsschutzes und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist dies weniger der Fall. Zwar gibt es auch in diesem Bereich häufig tarifvertragliche Regelungen. Dennoch ist hier bereits aus ebenfalls verfassungsrechtlichen Gründen ein nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehender Mindestschutz der Arbeitnehmer unverzichtbar (*vgl. BAG 18. Oktober 1994 - 1 AZR 503/93 - AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11 = EzA BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 2, zu I 3 b der Gründe*). Das folgt aus der dem Staat obliegenden Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 b der Gründe mwN*). Hinsichtlich des Bestands von Arbeitsverhältnissen ergibt



sich die Schutzpflicht der staatlichen Grundrechtsadressaten und damit auch der Gerichte aus Art. 12 Abs. 1 GG.

aa) Für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund einseitiger Gestaltungserklärung des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber dieser Schutzpflicht durch die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften Rechnung getragen (*BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133 ff. = AP GG Art. 12 Nr. 70, zu C III 1 der Gründe; BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 ff. = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17, zu B I 1 der Gründe mwN*).

bb) Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen übernahmen - jedenfalls bis zum Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 (vgl. dort jetzt § 22 Abs. 1 TzBfG) - die von der Rechtsprechung zur arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle entwickelten Grundsätze die Funktion des Bestandsschutzes. Ihre Aufgabe ist es, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und einen angemessenen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragsparteien zu finden (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 b der Gründe; 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zVv., zu B II 3 b dd der Gründe*). Die verfassungsrechtliche Schutzpflicht, der die Arbeitsgerichte zu genügen haben, rechtfertigt und gebietet es, auch tarifvertraglich normierte Befristungen und auflösende Bedingungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterwerfen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Befristungskontrolle sind nicht tarifdispositiv. Daher bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen und auflösende Bedingungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds (vgl. etwa zu § 59 BAT *BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 c der Gründe und 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - BAGE 95, 264 ff. = AP BAT § 59 Nr. 10, zu II 3 der Gründe; zu einer tariflichen Altersgrenze von 60 Jahren für das Cockpitpersonal 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11, zu 3 b der Gründe*). Dabei steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen zu (vgl. *BAG 27. Januar 2000 - 6 AZR 471/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 33 = EzA TVG § 1 Rundfunk Nr. 22, zu II 1 c aa der Gründe; 29. November 2001 - 4 AZR 762/00 - zVv., zu II 5 a der Gründe; ErfK-Dieterich 2. Aufl. Art. 3 GG Rn. 27*). Das Erfordernis eines die Befristung oder die auflösende Bedingung rechtfertigenden Sachgrunds entfällt dadurch jedoch nicht. Dessen Vorliegen haben



die Gerichte für Arbeitssachen auf Grund der ihnen obliegenden Schutzpflicht im Rahmen der Befristungskontrolle zu prüfen.

II. Hiervon ausgehend hält die tarifliche Altersgrenze in § 27 Abs. 2 Satz 1 MTV-Bordpersonal HF der Befristungskontrolle nicht stand. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, fehlt es an einem diese Altersgrenze rechtfertigenden Sachgrund.

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten vermag das mit zunehmendem Alter ansteigende Risiko plötzlicher Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen die vorliegende Altersgrenze nicht zu rechtfertigen.

a) Allerdings kann diese Gefahr unter bestimmten Umständen einen Sachgrund für eine Altersgrenze darstellen (vgl. zuletzt BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zVv., zu B II 3 b bb der Gründe). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers ein erhebliches Sicherheitsrisiko verbunden ist. Die Gefahr altersbedingter Ausfallerscheinungen ist daher vor allem dann geeignet, eine Altersgrenze zu rechtfertigen, wenn durch den Ausfall oder die Fehlreaktionen des Arbeitnehmers wichtige Rechtsgüter des Arbeitgebers, anderer Arbeitnehmer oder Dritter gefährdet sind. So kann zum Beispiel das Versagen eines Flugzeugführers Leben und Gesundheit der Flugpassagiere, des Flugpersonals sowie der Menschen in den überflogenen Gebieten in äußerste Gefahr bringen. Gegenüber dem Interesse eines Luftfahrtunternehmens, dies zu verhindern, kann - ggf. auch bei generalisierender Betrachtung - das Interesse des Piloten am Bestand seines Arbeitsverhältnisses zurückzutreten haben (vgl. BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zVv., zu B II 3 b bb der Gründe). Den Tarifvertragsparteien steht bei der Beurteilung des Sicherheitsrisikos ein Einschätzungsspielraum zu.

b) Beim Kabinenpersonal eines Passagierflugzeugs ist ein derartiges Sicherheitsrisiko in nicht annähernd gleicher Weise wie beim Cockpitpersonal gegeben. Fälle, in denen der altersbedingte Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals die Flugpassagiere, das Flugpersonal oder gar Menschen in überflogenen Gebieten in ernste Gefahr bringen könnten, sind derart theoretisch und unwahrscheinlich, daß sie nicht geeignet sind, zur Rechtfertigung einer generellen Altersgrenze von 55 Jahren für diese Personengruppe zu dienen. Falls ein Mitglied des Kabinenpersonals tatsächlich während eines Fluges einmal altersbedingt ausfallen sollte, werden dadurch Leib und Leben der Flugpassagiere und des Flugpersonals oder sonstige wichtige Rechtsgüter



nicht gefährdet. Die berechtigten Interessen des Flugunternehmens sind in einem solchen Fall dadurch hinreichend gewahrt, daß es gemäß § 7 Abs. 3 MTV-Bordpersonal HF eine ärztliche oder fliegerärztliche Untersuchung anordnen und in dem durch § 28 Abs. 2 MTV-Bordpersonal HF geregelten Verfahren die Flugtauglichkeit überprüfen lassen kann. Allein mit der extremen Ausnahmesituation einer etwaigen Notlandung läßt sich die Altersgrenze nicht rechtfertigen. Hierbei handelt es sich ersichtlich um ein vorgeschobenes Argument. Dies wird schon daran deutlich, daß § 27 Abs. 1 MTV-Bordpersonal HF für das Cockpitpersonal eine Altersgrenze von erst 60 Jahren vorsieht, obwohl bei diesem das Sicherheitsrisiko weitaus höher ist. Die Tarifvertragsparteien haben sich auch nicht innerhalb des ihnen zustehenden Einschätzungsspielraums bewegt. Der tariflichen Regelung läßt sich schon nicht entnehmen, welche Ziele die Tarifvertragsparteien mit der Altersgrenze von 55 Jahren für das Kabinenpersonal verfolgen. Sollten es, wie von der Beklagten geltend gemacht, Interessen an der Sicherheit des Luftverkehrs sein, so hätten die Tarifvertragsparteien, wie insbesondere der Vergleich zu der für das Cockpitpersonal festgelegten Altersgrenze von 60 Jahren zeigt, ihre Einschätzungsprärogative überschritten.

2. Das Vorbringen der Beklagten, das Kabinenpersonal müsse schwere körperliche Arbeit verrichten, rechtfertigt die Altersgrenze von 55 Jahren ebenfalls nicht. Die Beklagte behauptet selbst nicht, daß - bei generalisierender Betrachtungsweise - dem Kabinenpersonal von diesem Alter an die ordnungsgemäße Verrichtung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht mehr möglich oder unzumutbar sei.

3. Ein etwaiges Interesse der Beklagten an einem jungen Erscheinungsbild des Kabinenpersonals wäre - jedenfalls ohne Hinzutreten besonderer Umstände - ebenfalls kein Sachgrund, der eine Altersgrenze von 55 Jahren zu rechtfertigen geeignet wäre. Die Beklagte beruft sich, obgleich selbst Tarifvertragspartei, hierauf auch nicht.

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, daß der tarifliche Anspruch auf eine Übergangsversorgung oder Abfindung den fehlenden Sachgrund nicht zu ersetzen vermag, sondern lediglich geeignet wäre, eine an sich gerechtfertigte Altersgrenze als "noch eher zumutbar" erscheinen zu lassen (vgl. dazu BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zVv., zu B II 3 b cc der Gründe mwN).

5. Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeführt hat, ist auch die in § 27 Abs. 2 Satz 2 und 3 MTV-Bordpersonal HF vorgesehene Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis zweimal bis maximal zur Vollendung des 57. Lebensjahrs als



Teilzeitarbeitsverhältnis zu verlängern, kein hinreichender Ausgleich für den mit der Altersgrenze verbundenen Verlust des kündigungsrechtlich geschützten Besitzstands. Diese Regelung ist nicht vergleichbar mit dem sich aus § 19 Abs. 2 Manteltarifvertrag Nr. 4 Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa ergebenden Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs, der den Senat veranlaßte, die in § 19 Abs. 1 Manteltarifvertrag Nr. 4 Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa normierte - im Ergebnis flexible - tarifliche Altersgrenze von 55 Jahren bei Flugzeugführern anzuerkennen (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 1 c der Gründe*).

6. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich ferner zutreffend erkannt, daß auch die in § 27 Abs. 2 Satz 4 und 5 MTV-Bordpersonal HF vorgesehene Option der Weiterbeschäftigung am Boden die Altersgrenze nicht rechtfertigt. Zum einen hat der Arbeitnehmer nach dem eindeutigen Wortlaut der tariflichen Regelung nur dann einen Anspruch, wenn keine wichtigen persönlichen Gründe oder betriebliche Gründe der Beklagten entgegenstehen. Zum andern besteht auch kein Anspruch auf Fortzahlung der bis dahin bezahlten Bezüge. Schon deshalb stellt die Regelung in § 27 Abs. 2 Satz 4 und 5 MTV-Bordpersonal HF keinen Ausgleich für den Verlust des Bestandsschutzes dar und ist ohne Hinzutreten eines Sachgrunds nicht ausreichend, um die Altersgrenze zu rechtfertigen.

III. Da die Altersgrenze von 55 Jahren für das Kabinenpersonal bereits mangels eines Sachgrunds unwirksam ist, konnte der Senat dahinstehen lassen, ob es nicht auch einen Verstoß gegen den auch von den Tarifvertragsparteien zu beachtenden allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) darstellt, wenn § 27 Abs. 2 MTV-Bordpersonal HF für das Kabinenpersonal eine Altersgrenze von 55 Jahren vorsieht, während die in § 27 Abs. 1 MTV-Bordpersonal HF für das Cockpitpersonal normierte Altersgrenze erst bei 60 Jahren liegt.

IV. Die Verfahrensrügen der Beklagten sind unbegründet. Entgegen der Auffassung der Beklagten mußte das Landesarbeitsgericht kein Sachverständigengutachten über die körperliche und psychische Belastung des Kabinenpersonals einholen. Die Altersgrenze ist auch dann nicht wirksam, wenn mit der Beklagten von einer hohen körperlichen und psychischen Belastung des Kabinenpersonals ausgegangen wird.



C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Linsenmaier

G. Metzinger Wilke



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)