

Aktenzeichen: 7 AZR 589/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. Juli 2004
- 7 AZR 589/03 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 17. Dezember 2002
- 4 Ca 283/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Juli 2003
- 8 Sa 157/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Altersgrenze für Flugzeugführer

Gesetze:

Manteltarifvertrag Nr. 6 für das Bordpersonal der Condor Flugdienst GmbH vom 20. Oktober 2000 (MTV Nr. 6) § 19 Abs. 1; Manteltarifvertrag Nr. 5 für das Bordpersonal der Condor Flugdienst GmbH vom 1. März 1996 (MTV Nr. 5) § 19 Abs. 1; Manteltarifvertrag für das Bordpersonal der SÜDFLUG Süddeutsche Fluggesellschaft mbH vom 18. September 1989 § 19 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1; BGB § 620 Altersgrenze; RL 2000/78/EG Art. 1, 2, Art. 6 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 589/03
8 Sa 157/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juli 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Juli 2003 - 8 Sa 157/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung am 30. Juni 2002 geendet hat.

Der Kläger ist am 12. Juni 1942 geboren. Er war auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 9. Juni 1989 als Flugzeugführer bei der S mbH beschäftigt. In Nr. 2 des Arbeitsvertrags ist bestimmt, dass sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Gesetz, den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der S in ihrer jeweils geltenden Fassung und aus den Bestimmungen dieses Vertrags ergeben. In § 19 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal der S mbH vom 18. September 1989 heißt es:

„§ 19

Erreichen der Altersgrenze

(1) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne daß es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf desjenigen Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger beginnt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet hat.

...“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging später auf Grund Betriebsübernahme auf die beklagte C GmbH über. In § 19 des Manteltarifvertrages Nr. 6 für das Bordpersonal der C GmbH (MTV Nr. 6) vom 20. Oktober 2000 ist- ebenso wie in den Vorgängerregelungen - bestimmt :

„§ 19

Erreichen der Altersgrenze



(1) Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet.

...

Mit der am 12. Juli 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 2002 gewandt und die Auffassung vertreten, die tarifliche Altersgrenzenregelung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund einer Befristung mit Ablauf des Monats Juni 2002 beendet wurde,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Flugzeugführer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit Ablauf des 30. Juni 2002 geendet, da der Kläger am 12. Juni 2002 das 60. Lebensjahr vollendet hat. Es kann dahin stehen, ob sich diese Rechtsfolge aus § 19 Abs. 1 MTV Nr. 6, aus der gleichlautenden Vorgängerregelung in § 19 Abs. 1 MTV Nr. 5 oder aus § 19 Abs. 1 MTV S ergibt. Denn alle drei Vorschriften bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet. Die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten ist wirksam.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht offen gelassen, ob auf das Arbeitsverhältnis des nicht tarifgebundenen Klägers auf Grund der Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 9. Juni 1989 die Tarifverträge für das Bordpersonal der Beklagten anzuwenden sind oder ob dadurch nur die Tarifverträge der S in Bezug genommen wurden. Es kann auch dahinstehen, ob der MTV Nr. 6 wirksam abgeschlossen wurde oder ob dies nicht der Fall ist, weil er möglicherweise entgegen § 1 Abs. 2 TVG von den Tarifvertragsparteien nicht unterzeichnet wurde. Dem Senat liegt kein unterschriebenes Exemplar des MTV Nr. 6 vor. In diesem Fall wäre der MTV Nr. 5 weiterhin anzuwenden, der in § 19 Abs. 1 dieselbe Altersgrenzenregelung enthält wie § 19 Abs. 1 MTV Nr. 6. Sollten die Tarifverträge für das Bordpersonal der Beklagten von der Bezugnahme im Arbeitsvertrag des Klägers nicht erfasst sein, ergäbe sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus § 19 Abs. 1 MTV S .

1. Nach Nr. 2 des Arbeitsvertrags vom 19. Juni 1989 ergeben sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Gesetz, den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der S in ihrer jeweils geltenden Fassung. Diese Vereinbarung hat das Landesarbeitsgericht zu Recht als Gleichstellungsabrede ausgelegt, deren Zweck darin besteht, nicht organisierte Arbeitnehmer ebenso zu behandeln wie tarifgebundene Arbeitnehmer.

2. Es bedarf keiner Entscheidung, ob durch die Gleichstellungsabrede nur die Tarifverträge der S in Bezug genommen wurden oder ob die Gleichstellungsabrede nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte auf Grund der vom Landesarbeitsgericht ungerügt festgestellten Betriebsübernahme nach § 613a BGB auch die im Betrieb der Beklagten geltenden Tarifverträge erfasst. Sollten die für die Beklagte geltenden Tarifverträge von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme nicht erfasst sein, weil sie für tarifgebundene Arbeitnehmer der S nach dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Beklagte nicht normativ galten, wären nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB die Bestimmungen des MTV S auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die Beklagte anzuwenden, somit auch die Altersgrenze in § 19 Abs. 1 MTV S . Dem stünde nicht entgegen, dass nach der Bezugnahme im Arbeitsvertrag die Tarifverträge der S in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind und nach der Übernahme der Arbeitnehmer der S durch die Beklagte keine Tarifverträge der S mehr abgeschlossen wurden. Denn an einer etwaigen weiteren Tarifentwicklung des MTV S hätte der Kläger nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nicht teilgenommen. Auf Grund der Gleichstellungsabrede konnte für den Kläger nichts anderes



gelten als für tarifgebundene Arbeitnehmer. Gehen deren Arbeitsverhältnisse auf einen Arbeitgeber über, der nicht an den bisherigen Tarifvertrag gebunden ist, werden die normativen Bestimmungen dieses Tarifvertrags nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt der Arbeitsverhältnisse. Die Tarifregelungen gelten daher bei dem neuen Arbeitgeber nicht normativ, sondern arbeitsvertraglich weiter, und zwar mit dem Inhalt, den der Tarifvertrag im Zeitpunkt des Betriebsübergangs hatte. An späteren Änderungen des Tarifvertrags nehmen die übergegangenen Arbeitnehmer nicht mehr teil (*vgl. etwa BAG 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10 = AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 17 = EzA BGB § 613a Nr. 201, zu I 3 b bb der Gründe*). Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer mit einer vertraglichen Gleichstellungsabrede ergibt sich diese Rechtsfolge aus § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

II. Die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Flugzeugführer ist sachlich gerechtfertigt.

1. Tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund von Befristungen unterfallen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Dazu gehören auch tarifliche Altersgrenzen (*ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 1 a der Gründe*). Die Befristungskontrolle richtet sich im Streitfall nicht nach § 14 Abs. 1 des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen TzBfG, sondern nach der bis zum 31. Dezember 2000 bestehenden Rechtslage. Die Wirksamkeit einer Befristung ist nach dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht zu beurteilen. Sowohl der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der S mbH als auch die in Bezug genommenen Tarifverträge, die die Altersgrenze vorsehen, wurden vor dem 1. Januar 2001 vereinbart. Die Befristungskontrolle erübrigt sich nicht deshalb, weil die Altersgrenze in einem Tarifvertrag geregelt ist. Auch tarifliche Altersgrenzenregelungen bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds. Dem steht die verfassungsrechtlich geschützte Tarifaufonomie nicht entgegen.

a) Die Tarifaufonomie beruht auf der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit. Diese schützt die Koalitionen in ihren Betätigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Dazu gehört insbesondere das Aushandeln von Tarifverträgen (*BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57a Nr. 2 = EzA GG Art. 9 Nr. 61, zu C I 1 der Gründe; 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293 = AP BUrlG § 10 Kur Nr. 2 = EzA GG Art. 9 Nr. 75, zu B 1*



der Gründe, jeweils mit weiteren Nachweisen). Tarifverträge sind zugleich Ergebnis kollektiv ausgeübter Privatautonomie (BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8, 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 Grundrechtsbeschränkungen der tarifunterworfenen Mitglieder eine zusätzliche privatautonome Legitimation (vgl. Dieterich Festschrift für Schaub S. 117, 121; Schmidt Festschrift für Dieterich S. 585, 588). Die Koalitionen sind bei ihrer Normsetzung nach dem Willen des Grundgesetzes frei. Der Staat enthält sich in deren 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 - aaO, zu C I 1 der Gründe; 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - aaO, zu B 1 der Gründe, jeweils mit weiteren Nachweisen). Dazu gehören vor allem das Arbeitsentgelt und die anderen materiellen Arbeitsbedingungen, zB die Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs (BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - aaO; 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - aaO), aber auch Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen. Diese bilden seit jeher einen Gegenstand tariflicher Regelung (BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - aaO).

b) Die Koalitionsfreiheit ist durch Art. 9 Abs. 3 GG vorbehaltlos gewährleistet. Das bedeutet allerdings nicht, dass damit jedes staatliche Handeln im Schutzbereich dieses Grundrechts unzulässig wäre. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt den Tarifvertragsparteien zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG bleibt der Gesetzgeber befugt, das Arbeitsrecht zu regeln. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind hinzunehmen, wenn der Gesetzgeber mit ihnen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt und wenn sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - BVerfGE 94, 268 = AP HRG § 57a Nr. 2 = EzA GG Art. 9 Nr. 61, zu C II 1 der Gründe; 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293 = AP BUrlG § 10 Kur Nr. 2 = EzA GG Art. 9 Nr. 75, zu B 3 der Gründe).

Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitneh-



mer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8, zu III 2 b der Gründe mwN*). 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 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 1, zu C III 1 der Gründe; 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17, zu B I 1 der Gründe mwN*). Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG. Für die Zeit davor übernahmen diesen Schutz die von der Rechtsprechung zur arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle entwickelten Grundsätze. Deren 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 - aaO, zu III 2 b der Gründe; 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - BAGE 100, 292 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 18 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 11, zu B II 3 b dd der Gründe; 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - BAGE 102, 65 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 14 = EzA GG Art. 9 Nr. 78, zu B I 3 b bb der Gründe*). Die verfassungsrechtliche Schutzpflicht, der die Arbeitsgerichte als Grundrechtsadressaten zu genügen haben, rechtfertigt und gebietet es, auch tarifvertraglich normierte Befristungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterwerfen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Befristungskontrolle sind nicht tarifdispositiv. Daher bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds (*BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - aaO, zu B I 3 b bb der Gründe mwN*). Allerdings steht den Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung eine Einschätzungsprärogative zu, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Regelungsfolgen geht sowie ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung (*BAG 27. Januar 2000 - 6 AZR 471/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 33 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 22, zu II 1 c aa der Gründe; 29. November 2001 - 4 AZR 762/00 - AP GG Art. 3*



Nr. 296 = EzA GG Art. 3 Nr. 94, zu II 5 a der Gründe; ErfK/Dieterich 4. Aufl. Art. 3 GG Nr. 27). Das Erfordernis eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrunds entfällt dadurch nicht. Dessen Bestehen haben die Gerichte auf Grund der ihnen obliegenden Schutzpflicht im Rahmen der Befristungskontrolle zu prüfen (BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - aaO, zu B III 3 b bb der Gründe). Dabei haben sie jedoch die den Tarifvertragsparteien zustehende Einschätzungsprärogative zu respektieren. Diese ist nur überschritten, wenn für die getroffene Regelung plausible, einleuchtende Gründe nicht erkennbar sind.

2. Hiernach ist die Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt.

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Tarifverträgen, die vor dem 1. September 1998 abgeschlossen wurden, ist eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. etwa 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2; 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 9 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 4; 6. März 1986 - 2 AZR 262/85 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 6; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8; 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 9; 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2; zur einzelvertraglich vereinbarten Altersgrenze von 60 Jahren vgl. BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 18 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 11). Danach geht die Regelung über die Altersgrenze zurück auf medizinische Erfahrungswerte, nach denen das Cockpitpersonal überdurchschnittlichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt ist, in deren Folge das Risiko altersbedingter Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen zunimmt. Die Altersgrenze sichert daher nicht nur die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit, sondern dient darüber hinaus dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder und der Passagiere. Zwar hängt das zur Minderung der Leistungsfähigkeit führende Altern nicht allein vom Lebensalter ab, sondern ist ein schleichender Prozess, der individuell verschieden schnell vor sich geht. Mit höherem Lebensalter wird jedoch ein Altern mit den damit verbundenen Folgen wahrscheinlicher. Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung der



Leistungsfähigkeit generell auch heute noch mit zunehmendem Alter größer wird (*BVerfG 31. März 1998 - 1 BvR 2167/93 - und - 1 BvR 2198/93 - NZA 1998, 589*). Diesen Gegebenheiten entsprach die Regelung in § 41 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät vom 4. März 1970 (LuftBO) in der bis zum 31. August 1998 geltenden Fassung. Danach sollten Mitglieder der Flugbesatzung mit einem Alter über 60 Jahre nicht eingesetzt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Tarifvertragsparteien im Interesse der Sicherheit des Flugverkehrs auf diese Umstände durch Festlegung einer generellen Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten Rücksicht genommen haben (*12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - aaO, zu III 2 c bb der Gründe*).

b) Die Vereinbarung der Altersgrenze von 60 Jahren in § 19 Abs. 1 MTV S am 18. September 1989 und in § 19 Abs. 1 MTV Nr. 5 im Jahr 1996 war daher rechtlich nicht zu beanstanden. Sofern der MTV Nr. 6 im Jahr 2000 von den Tarifvertragsparteien wirksam abgeschlossen worden sein sollte, wäre die Beibehaltung der Altersgrenze in § 19 Abs. 1 MTV Nr. 6 auch zu diesem Zeitpunkt von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt.

aa) § 41 LuftBO findet zwar seit dem 1. September 1998 keine Anwendung mehr auf den Betrieb von Flugzeugen, deren höchstzulässige Startmasse mehr als 10000 kg oder deren höchstgenehmigte Fluggastsitzanzahl mehr als 19 beträgt und die zur gewerbsmäßigen Beförderung von Personen und Sachen eingesetzt werden (*vgl. dazu BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 586/00 - BAGE 100, 216 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 16 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 10, zu B II 2 der Gründe*). Daraus ergibt sich aber nicht, dass der Sachgrund für die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten entfallen wäre.

Nach dem 1. September 1998 lag im Entwurf die Regelung der JAR-FCL (Joint Aviation Requirements-Flight Crew Licensing) vor, wonach der Inhaber einer Pilotenlizenz nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr als Pilot bei der gewerbsmäßigen Beförderung eingesetzt werden darf, es sei denn, dass er Mitglied einer Flugbesatzung ist, die aus mehreren Personen besteht und die anderen Piloten das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Regelung ist inzwischen in nationales Recht umgesetzt. Nach § 20 Abs. 2 Nr. 1 der am 1. Mai 2003 in Kraft getretenen Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen vom 10. Februar 2003 (*BGBI. I S. 182*) richten sich die fachlichen Voraussetzungen und Prüfungen für den Erwerb von Lizenzen, deren Umfang einschließlich



Berechtigungen, Gültigkeitsdauer, Verlängerung und Erneuerung sowie sonstige Bedingungen für die Ausbildung der mit einer Lizenz oder Berechtigung verbundenen Rechte nach der Verordnung über Luftfahrtpersonal sowie für Berufsflugzeugführer und Verkehrsflugzeugführer nach der vom Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung der Bestimmungen über die Lizenzierung von Piloten von Flugzeugen (JAR-FCL 1 deutsch) vom 15. April 2003 (*Bundesanzeiger Nr. 80a vom 29. April 2003*). Nach JAR-FCL 1060a darf der Inhaber einer Lizenz nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr als Pilot von Flugzeugen bei der gewerbsmäßigen Beförderung eingesetzt werden, es sei denn, dass er Mitglied einer Flugbesatzung ist, die aus mehreren Piloten besteht, und die anderen Piloten das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Nach § 4 der ersten Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal (1. DV Luft-PersV) vom 15. April 2003 (*Bundesanzeiger Nr. 82b vom 3. Mai 2003*) darf der Inhaber einer in der Bundesrepublik Deutschland ausgestellten Berufs- oder Verkehrspilotenlizenz zwar nach Vollendung des 60. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Rechte seiner Lizenz auch in Luftfahrzeugen mit einer Mindestflugbesatzung von einem Piloten bei der gewerbsmäßigen Beförderung von Fluggästen, Post und/oder Fracht, beschränkt auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausüben. Damit gilt die Beschränkung der JAR-FCL 1060a im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland nicht. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die Einschätzung, der Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres sei aus Sicherheitsgründen nicht unbedenklich, unhaltbar geworden wäre. Vielmehr zeigt die Regelung der JAR-FCL, dass der Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres in internationalen Fachkreisen nach wie vor als problematisch angesehen wird. Diese Einschätzungen dürfen auch die Tarifvertragsparteien ihrer Normsetzung zu Grunde legen.

bb) In Anbetracht dieser Umstände hat das Landesarbeitsgericht den Vortrag des Klägers, es bestünden keine gesicherten medizinischen Erkenntnisse dafür, dass mit dem Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres ein Sicherheitsrisiko verbunden sei, eine amerikanische Studie habe ergeben, dass dies jedenfalls vor Vollendung des 63. Lebensjahres nicht der Fall sei, zu Recht für unerheblich gehalten. Zu Gunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass eine solche Studie mit dem geschilderten Ergebnis vorliegt und dass ein vom Gericht zu beauftragender Sachverständiger diese Auffassung teilte. Beides widerspräche der Einschätzung internationaler Fachkreise, die sich in der Regelung der JAR-FCL 1060a dokumentiert. Zumindest



solange internationale Empfehlungen Beschränkungen des Einsatzes von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorsehen, bewegen sich die Tarifvertragsparteien mit der Beibehaltung der Altersgrenze von 60 Jahren im Rahmen der ihnen zustehenden Regelungsbefugnis. Mit der Tätigkeit eines Flugzeugführers ist ein erhebliches Sicherheitsrisiko verbunden. Das Versagen eines Piloten kann Leben und Gesundheit der Flugpassagiere, des Flugpersonals sowie der Menschen in den überflogenen Gebieten in höchste Gefahr bringen. Es entspricht außerdem der allgemeinen Lebenserfahrung, dass mit zunehmendem Lebensalter die Reaktionsfähigkeit abnimmt und die Gefahr von Ausfallerscheinungen steigt. Das gilt für alle Menschen, somit auch für Piloten. Allerdings können Fehlreaktionen beim Führen eines Flugzeugs zu besonders katastrophalen Folgen führen. Wenn die Tarifvertragsparteien daher in Übereinstimmung mit internationalen Empfehlungen die Vollendung des 60. Lebensjahres als den Zeitpunkt ansehen, ab dem die Tätigkeit eines Flugzeugführers zu einer Gefahr für die Flugsicherheit werden kann, ist diese Einschätzung nicht zu beanstanden. Der den Tarifvertragsparteien bei der Beurteilung des Sicherheitsrisikos zustehende Einschätzungsspielraum (*BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - BAGE 102, 65 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 14 = EzA GG Art. 9 Nr. 78, zu B II 1 a der Gründe*) ist dadurch nicht überschritten. Es mag zwar sein, dass den Sicherheitsbedenken auch durch andere tarifliche Regelungen als durch eine generelle Altersgrenze von 60 Jahren Rechnung getragen werden könnte, zB durch eine eingeschränkte Einsatzmöglichkeit, wie sie die Bestimmung der JAR-FCL 1060a vorsieht. Dies ist jedoch für die Wirksamkeit der tariflichen Regelung nicht von Bedeutung. Tarifverträge unterliegen keiner Billigkeitskontrolle. Es ist nicht Sache der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste oder zweckmäßigste Regelung getroffen haben. Sie haben lediglich zu kontrollieren, ob die Grenzen der Tarifautonomie überschritten sind und der zu gewährleistende Mindestschutz missachtet ist (*BAG 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu III der Gründe mwN; 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 1 b der Gründe*). Das ist hier nicht der Fall.

cc) Soweit der Kläger mit der Revision geltend macht, für die Beschränkung des Einsatzes von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Bestimmungen der JAR-FCL 1060a seien nicht Sicherheitsbedenken, sondern sachfremde Gründe maßgeblich, handelt es sich um eine substanzlose Behauptung. Der Kläger hat dazu in der Revisionsbegründung lediglich vorgetragen, die Regelung sei in die Bestimmungen der JAR-FCL aufgenommen worden, um damit bestimmten politischen Interessen, die



in einigen der Mitgliedsstaaten der Joint Aviation Authorities (JAA) besonders stark vertreten seien, zu entsprechen. Was damit gemeint sein soll, ist nicht ersichtlich. Nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist hat der Kläger erstmals behauptet, Grundlage der Regelung seien arbeitsmarktpolitische Überlegungen ausländischer Gewerkschaften und der französischen Staatsregierung. Ungeachtet des Umstands, dass auch dieses Vorbringen unsubstantiiert ist, handelt es sich um neuen Sachvortrag, der in der Revision nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässig ist. Im Übrigen wäre die Regelung der JAR-FCL 1060a wenig geeignet, derartigen arbeitsmarktpolitischen Anliegen Rechnung zu tragen. Denn die Bestimmung der JAR-FCL 1060a steht dem Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht entgegen, sondern macht ihn lediglich davon abhängig, dass der Einsatz zusammen mit anderen Piloten erfolgt, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Daraus kann nur geschlossen werden, dass die Regelung auf Sicherheitsbedenken beruht.

dd) Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien ihrerseits mit der Altersgrenze sachfremde Erwägungen verfolgen und in Wahrheit nicht Sicherheitsbedenken begegnen, sondern lediglich Kosten des Arbeitgebers für ältere Piloten sparen und frühere Beförderungsmöglichkeiten für Co-Piloten schaffen wollen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass von der Altersgrenze alle Piloten betroffen sind, auch die jetzigen Co-Piloten, und dass die Beklagte mit den Kosten einer Übergangsversorgung für die auf Grund der Altersgrenze ausscheidenden Piloten belastet ist. Bei dieser Sachlage ergeben die Mutmaßungen des Klägers keinen Sinn.

ee) Ebenso wenig greift die Rüge des Klägers durch, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung nicht davon ausgehen dürfen, dass die Tarifvertragsparteien die Altersgrenzenregelung getroffen haben, um einem altersbedingten Sicherheitsrisiko zu begegnen, weil er diese Behauptung der Beklagten bestritten und die Beklagte für die Motivation der Tarifvertragsparteien sowie für das Bestehen eines altersbedingten Sicherheitsrisikos beim Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres keinen Beweis angetreten habe.

Der Arbeitgeber ist zwar darlegungspflichtig für den Sachgrund, der die Befristung rechtfertigen soll. Dieser Sachgrund muss im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung objektiv vorgelegen haben. Es ist allerdings nicht erforderlich, dass er die ausschließliche Motivation für die Befristung war. Im Streitfall hat sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Altersgrenze auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeits-



gerichts zur Wirksamkeit tariflicher Altersgrenzenregelungen berufen und damit auf das altersbedingte Sicherheitsrisiko bei dem Einsatz von Piloten nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Damit kommt es für die Wirksamkeit der Altersgrenze nur darauf an, ob im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags ein altersbedingtes Sicherheitsrisiko die Altersgrenze objektiv rechtfertigen konnte bzw. ob die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Einschätzung treffen durften. Das war hier sowohl beim Abschluss des MTV SÜDFLUG im Jahr 1989 als auch des MTV Nr. 5 im Jahr 1996 und des MTV Nr. 6 im Jahr 2000 der Fall.

III. Da für die tarifliche Altersgrenze ein sachlicher Grund besteht, verletzt die Regelung den Kläger nicht in seinen Rechten aus Art. 12 Abs. 1 GG. Tarifliche Altersgrenzen, die den Anforderungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügen, sind mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar (*ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge : Luftfahrt Nr. 11 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 9, zu 3 der Gründe; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8, zu III 2 b der Gründe; 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B II 2 a der Gründe*). Für das Arbeitsverhältnis des Klägers gilt die tarifliche Altersgrenze zwar nicht kraft Organisationszugehörigkeit, sondern kraft einzelvertraglicher Bezugnahme. Daraus folgt jedoch keine Besonderheit bei der Grundrechtskontrolle (*BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - aaO, zu 3 c der Gründe; 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - aaO, zu B II 2 b der Gründe*). Denn der Kläger hat sich durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge deren Regelungen auf Grund privatautonomer Entscheidung unterworfen. Er genießt daher keinen anderen Schutz vor grundrechtsbeschränkenden Tarifbestimmungen als tarifgebundene Arbeitnehmer.

IV. Die tarifliche Altersgrenze enthält keine Diskriminierung wegen des Alters iSd. RL 2000/78/EG des Rats zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000. Zwar können nach den Tarifbestimmungen Piloten im Gegensatz zum nichtfliegerischen Personal bereits mit 60 Jahren ihren Beruf nicht mehr ausüben. Dies verstößt aber nicht gegen Art. 1, 2 der Richtlinie. Abgesehen davon, dass die Richtlinie erst nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags des Klägers und den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträgen in Kraft getreten ist und ungeachtet der Frage, ob die Richtlinie im Verhältnis privater Rechtsträger untereinander überhaupt unmittelbare



Wirkungen entfalten kann, lässt Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie Ungleichbehandlungen wegen des Alters zu, sofern sie objektiv und angemessen sind, im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Das ist bei der Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten der Fall.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Krasshöfer

Peter Herbst Jens Haeusgen

