

Aktenzeichen: 7 AZR 641/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. Februar 1998
- 7 AZR 641/96 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 25. Januar 1996
- 9 Ca 6774/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 23. August 1996
- 10 Sa 801/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Einzel- oder kollektivvertragliche Altersgrenzenregelung von 60 Jahren bei Luftfahrtunternehmen; Grundrechtsbindung tarifrechtlicher Altersgrenzen

Gesetz:

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1; SGB VI § 41 Abs. 4 Satz 3; Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Bordpersonal LTU (MTV-Bord) § 47 Abs. 1

Leitsätze:

Die in § 47 Abs. 1 des Manteltarifvertrags Nr. 4 für das Bordpersonal der LTU geregelte Altersgrenze von 60 Jahren für das Cockpitpersonal ist wirksam.

Ein tariflich geregelter Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, der den Anforderungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügt, schließt eine unangemessene Beeinträchtigung des von Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Bestandsschutzinteresses des Arbeitnehmers aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 641/96

10 Sa 801/96 Düsseldorf

Verkündet am
25. Februar 1998

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1998 durch den Vor-

sitzenden Richter Dörner, die Richterin Schmidt und den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richter Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Niehues für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. August 1996 - 10 Sa 801/96 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung.

Der im Oktober 1935 geborene Kläger war bei dem beklagten Luftfahrtunternehmen seit Januar 1977 als Flugingenieur beschäftigt. Als Flugingenieur ist er Mitglied der Cockpitbesatzung. Zu den Aufgaben eines Flugingenieurs gehört es, vor und während des Flugs unter der Gesamtverantwortung des Flugkapitäns eigenverantwortlich technische Aufgaben zu erfüllen, wie etwa die Überprüfung des Flugzeugwartungszustandes und der operationellen Einsatzbereitschaft. Darüber hinaus hat der Flugingenieur Sicherheitschecks nach vorgegebener Anweisung durchzuführen sowie die vom Co-Piloten vorgenommenen und vom Kapitän bestätigten Treibstoffberechnungen zu überprüfen. Außerdem obliegt ihm bei Übernachtflügen die Flugbetriebskontrolle. Technische Probleme während des Flugs hat er unter der Gesamtverantwortung des Kapitäns zu lösen. In Flugzeugen modernerer Bauart werden die Aufgaben des Flugingenieurs von einer EDV-Anlage wahrgenommen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Parteien haben in § 2 des Arbeitsvertrags die Geltung des jeweiligen Manteltarifvertrags (MTV) der LTU vereinbart. § 47 Abs. 1 des MTV Nr. 4 für das Bordpersonal LTU (MTV-Bord) sieht in der ab dem 1. Juli 1990 geltenden Fassung vor, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf desjenigen Monats endet, in dem die Zahlung der Altersrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger eintritt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet. Auf diese Bestimmung berief sich die Beklagte und beschäftigte den Kläger über den 31. Oktober 1995 hinaus nicht mehr. Daraufhin erhielt der Kläger mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine Versicherungsleistung in Höhe von 135.000,00 DM aus einer Gruppenversicherung, zu der überwiegend die Beklagte Beiträge gezahlt hat.

Der Kläger hat die tarifliche Altersgrenzenregelung für unwirksam gehalten. Nach neueren Erkenntnissen der Flugmedizin und entsprechenden internationalen Standards könnten Flugingenieure auch nach Vollendung des 60. Lebensjahres fliegen. Ihre psychischen und physischen Belastungen seien nicht mit denen eines Flugzeugführers vergleichbar. Die Tarifnorm sei mit Art. 12 Abs. 1 GG nicht vereinbar.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unbefristet über den 31. Oktober 1995 hinaus fortbesteht.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner Revision verfolgt er sein bisheriges Klageziel. Die Beklagte hat die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen habe die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 47 Abs. 1 MTV Bord Nr. 4 am 31. Oktober 1995 geendet. Die Tarifnorm wird den Anforderungen einer gerichtlichen Befristungskontrolle gerecht. Sie verstößt weder gegen bundesgesetzliche Regelungen über Altersgrenzen noch gegen Art. 12 Abs. 1 GG.

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht gemäß § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der Fassung des SGB-ÄndG (SGB VI) bis zum 65. Lebensjahr fortgesetzt worden. Die Vorschrift des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI findet auf die vorliegende Altersgrenze keine Anwendung.

Nach dieser Vorschrift gilt unter den darin geregelten weiteren Voraussetzungen eine Vereinbarung, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen. Gegenstand dieser Regelung sind ebenso wie bei der in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum 1. August 1994 geltenden Fassung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI Rentenreformgesetz 1992 Altersgrenzen, die an einen Zeitpunkt anknüpfen, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente wegen Alters (§§ 35 bis 40 SGB VI) hat. An dem von § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI vorausgesetzten Zusammenhang zwischen Altersgrenze und Sozialversicherungsrente fehlt es nach dem Zweckgedanken dieser Regelung, wenn der für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgegebene Zeitpunkt auf besondere Anforderungen der beruflichen Tätigkeit oder andere Umstände abstellt (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 – 7 AZR 135/93 – BAGE 74, 363 = AP Nr. 3 zu § 41 SGB VI, zu B II 1 der Gründe; zuletzt Urteil vom 14. Oktober 1997 – 7 AZR 660/96 – BB 1998, 321, auch zur Veröffentlichung bestimmt, m.w.N.). Das trifft auf die vorliegende Altersgrenze zu. Die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abstellende Tarifnorm des § 47 Abs. 1 MTV-Bord Nr. 4 hat keinen Bezug zu den auf dieses Lebensalter abstellenden Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 37 bis 40 SGB VI). Sie trägt vielmehr den spezifischen Leistungsanforderungen einer beruflichen Tätigkeit im Cockpit Rechnung und soll den mit zunehmendem Lebensalter steigenden Gefahren von Leistungsausfällen und den daraus erwachsenden Risiken für Leben und Gesundheit des Flugpersonals und der ihnen anvertrauten Passagiere entgegenwirken (BAG Urteil vom 12. Februar 1992 – 7 AZR 100/91 – AP Nr. 5 zu § 620 BGB Altersgrenze).

2. Die Tarifnorm des § 41 Abs. 1 MTV-Bord Nr. 4 ist wirksam.



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



Sie regelt einen Sachgrund, der die Befristung der davon betroffenen Arbeitsverhältnisse rechtfertigt.

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für die Angehörigen des Bordpersonals als Sachgrund nicht zu beanstanden (BAG Urteile vom 12. Februar 1992, aaO; vom 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP Nr. 9 zu § 620 BGB Bedingung mit Anm. von Belling; vom 6. März 1986 - 2 AZR 262/85 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Altersgrenze). Die Regelung geht zurück auf medizinische Erfahrungswerte, nach denen das Cockpitpersonal überdurchschnittlichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt ist, in deren Gefolge das Risiko altersbedingter Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen zunimmt. Damit sichert sie die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit und dient darüber hinaus auch dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder und der Passagiere. Dabei handelt es sich um ein unmittelbares Interesse der Arbeitsvertragsparteien und nicht um ein, wie der Kläger meint, unzulässiges Drittinteresse. Es gehört zu dem ureigensten Interesse eines Luftfahrtunternehmens, Leben und Gesundheit des Flugpersonals und seiner Kunden vor Gefahren zu schützen, die von einem nachlassenden Leistungsvermögen der von ihm eingesetzten Arbeitnehmer ausgehen können. Hinzu kommt, daß dem Bestandschutzinteresse des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Existenzsicherung durch eine überwiegend von Beiträgen des Arbeitgebers finanzierten Übergangsversorgung Rechnung getragen wird. Diese kompensiert zwar nicht vollständig den durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhält-



nisses eintretenden Verdienstausschlag, verringert jedoch die durch den Verlust des Arbeitsplatzes bedingten finanziellen Nachteile (BAG Urteil vom 12. Februar 1992, aaO). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

b) Nach den mit zulässigen Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, ist ein Flugingenieur in vergleichbarer Weise wie andere Cockpitmitglieder besonderen beruflichen Belastungen ausgesetzt. Er erledigt zwar wie der Flugzeugführer im Regelfall Routineaufgaben, doch ist er ebenso wie dieser in Störfällen in besonderem Maße psychisch und physisch gefordert. Das kommt auch in den Anforderungen zur Flugtauglichkeit zum Ausdruck. Sowohl für den Flugzeugführer als auch für den Flugingenieur gelten die gleichen Flugtauglichkeitskriterien, wie sich aus dem vom Kläger vorgelegten Schreiben des Luftfahrt-Bundesamtes vom 21. Dezember 1995 ergibt. Unerheblich ist, daß auf neuen Flugzeugmustern die Aufgaben des Flugingenieurs computergesteuert durchgeführt werden. Das mindert nicht die Bedeutung dieser Tätigkeit für die Flugsicherheit solcher Flugzeuge, die über diese technische Ausstattungen nicht verfügen.

c) Der Sachgrund eines mit Erreichen der Altersgrenze erfahrungsgemäß nachlassenden beruflichen Leistungsvermögens wird durch die vom Kläger benannten Statistiken und Untersuchungen zur Altersgrenze nicht in Frage gestellt. Eine grundlegende Änderung der Verhältnisse, nach der die Annahmen der Tarifvertragsparteien zur Altersgrenze für das Cockpitpersonal nicht mehr aufrechterhalten werden könnten, hat das Landesarbeitsgericht danach nicht



- 8 -

festgestellt. Eine Rüge hat die Revision insoweit nicht erhoben. Im übrigen entspricht die Altersgrenze auch den nach wie vor in § 41 Abs. 1 LuftBO normierten Erfahrungswerten. Nach dieser Vorschrift sollen die Mitglieder der Flugbesatzung mit einem Alter von über 60 Jahren nicht mehr eingesetzt werden. Diese Bestimmung gilt nach § 32 Abs. 2 LuftBO auch für die Flugingenieure als Mitglieder der Flugzeugbesatzung. Damit hält auch der für die Luftverkehrssicherheit zuständige nationale Verordnungsgeber Personen im Alter von mehr als 60 Jahren in der Regel aus gesundheitlichen Gründen für einen Einsatz im Cockpit nicht mehr für geeignet. Von daher ist nicht ersichtlich, daß der für diese Altersgrenze maßgebliche Sachgrund eines mit 60 Jahren typischerweise nachlassenden Leistungsvermögens nicht mehr vorliegt, weil die zugrunde liegenden medizinischen Erkenntnisse infolge einer grundlegenden Neubewertung nicht mehr aufrechtzuerhalten sind.

3. Tarifvertragliche Altersgrenzen, die den Anforderungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügen, sind mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Das folgt aus der Funktion der Befristungskontrolle.

a) Regelungen, die wie die vorliegende tarifliche Altersgrenze unabhängig von dem Willen des Arbeitnehmers zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, beschränken den Arbeitnehmer in seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit. Art. 12 Abs. 1 GG schützt den einzelnen nicht nur darin, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf zu ergreifen, sondern auch seinen Willen, diese Beschäftigung beizubehalten oder aufzu-



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

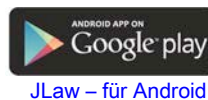


geben. Das Grundrecht schützt allerdings nur gegen staatliche Maßnahmen, die diese Freiheit beschränken (vgl. Art. 1 Abs. 3 GG). Einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust eines Arbeitsplatzes aufgrund privater Dispositionen gewährt das Grundrecht dagegen nicht (BVerfG Urteil vom 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - AP Nr. 70 zu Art. 12 GG). Das gilt auch für Tarifnormen. Sie beruhen auf kollektiv ausgeübter Privatautonomie (BAG Urteil vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 811/96 -, zur Veröffentlichung bestimmt; allgemein: Söllner, RdA 1989, 144, 149; Scholz in Maunz-Dürig, GG, Stand Oktober 1996, Art. 9 Rz 301; Dieterich, Festschrift für Schaub, S. 117, 121), nachdem Tarifvertragsparteien ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG wahrgenommen und Regelungen zu bestimmten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschaffen haben. Dazu gehören auch Normen, die einen Sachgrund für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne Ausspruch einer Kündigung regeln (BAG Urteil vom 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - AP Nr. 7 zu § 41 SGB VI) und damit eine von § 620 BGB zugelassene Gestaltungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen konkretisieren. Die Geltung dieser Normen beruht auf dem privatautonomen Verbandsbeitritt ihrer Mitglieder. Mit der Wahrnehmung ihres Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG unterwerfen sie sich bestehendem und künftigen Tarifrecht (Söllner, NZA 1996, 897, 902; Anmerkung Singer, SAE 1997, 213, 217 f.; Dieterich, aaO). Das gilt auch hinsichtlich der mit der Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen typischerweise verbundenen Beschränkungen der Berufsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

- b) Mit der privatautonomen Unterwerfung unter geltendes und künftiges Tarifrecht sind die Parteien eines Arbeitsverhältnisses



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien allerdings nicht schutzlos ausgeliefert. Das folgt aus der vom Bundesverfassungsgericht anerkannten Schutzpflichtfunktion der Grundrechte (BVerfGE 39, 1, 42; 88, 203, 254; NJW 1996, 651; Canaris, AcP, Band 184 (1984), 201, 227), die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren. Wie der aus der grundrechtlichen Schutzpflicht folgende Mindestschutz in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu bestimmen und das Spannungsverhältnis der jeweiligen Grundrechte und Grundrechtsträger zu lösen ist (Kühling, AuR 1994, 126, 127), bedarf vorliegend keiner abschließenden Entscheidung. Denn für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen hat der Gesetzgeber einer aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht durch den Erlass von Kündigungsschutzvorschriften genügt (BVerfG Urteil vom 24. April 1991, aaO) und damit ein bestimmtes Maß an Arbeitsplatzschutz vorgegeben. Nichts anderes gilt für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, bei der die Funktion des Kündigungsschutzes die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle übernimmt (BAG Urteil vom 11. Juni 1997, aaO). Ihre Aufgabe ist es, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und damit einen angemessenen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragsparteien zu finden (für den Bereich des gesetzlichen Kündigungsschutzes vgl. Oetker, RdA 1997, 1, 16 f.). Kommt ein staatliches Gericht im Rahmen der Befristungskontrolle zu dem Ergebnis, der tarifvertraglich vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehle



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



der Sachgrund, so erklärt es zugleich, daß die privatautonome Regelung den Arbeitnehmer in seiner Berufsfreiheit unangemessen einschränkt. Genügt aber ein tariflich geregelter Sachgrund den Kontrollmaßstäben der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, ist die darauf beruhende privatautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht unangemessen. Sie ist von denjenigen Arbeitsvertragsparteien hinzunehmen, die sich dem Tarifrecht unterworfen haben.

c) Für das vorliegende Arbeitsverhältnis gilt die tarifliche Altersgrenze kraft einzelvertraglicher Bezugnahme. Daraus folgt jedoch keine Besonderheit bei der Grundrechtskontrolle. Denn die Arbeitsvertragsparteien haben damit über ihre Grundrechte im Wege einer privatautonomen Regelung verfügt und geregelt, daß zwischen ihnen die gleiche Rechtslage wie bei den tarifgebundenen Parteien gelten soll.

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

Dörner

Schmidt

Bepler

Niehues

Seiler



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)