

Europarechtswidrig der tarifvertraglichen Altersgrenze für Piloten

Mit dem Urteil vom 13.09.2011 hat der EuGH die tarifvertragliche Altersgrenze für Piloten von 60 Jahren für europarechtswidrig befunden. Tarifvertragliche Regelungen, nach welchen eine Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, auf 60 Jahre festlegen, während die nationalen und internationalen Regelungen dieses Alter auf 65 Jahre festlegen, sind richtlinienwidrig. Das Urteil betrifft die Auslegung der Art. 2 V, 4 I und 6 I der Richtlinie 2000/78EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

1. Ausgangsverfahren

Das Ausgangsverfahren war eine Klage der Herrn Reinhard Prigge, Herrn Michael Fromm und Herrn Volker Lambach gegen ihre Arbeitgeberin Deutsche Lufthansa AG wegen der nach einer tariflichen Klausel bei Vollendung des 60. Lebensjahres automatisch eintretenden Beendigung ihrer Arbeitsverträge. Die Kläger waren Flugkapitäne deren Arbeitsverhältnis nach § 19 Abs. 1 MTV Nr. 5a mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres im Jahr 2006 bzw. im Jahr 2007 endete. Sie fanden sich durch den Tarifvertrag aufgrund ihres Alters diskriminiert und sahen darin ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG und das AGG. Die Kläger erhoben vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main Klage, mit der Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, endet, und mit dem weiteren Antrag, die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnis anzuordnen.

2. Rechtlicher Rahmen/ Unionsrecht

Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ist der Zweck dieser Richtlinie die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Ein Eingriff in den Zweck dieser Richtlinie kann unter begrenzten Bedingungen rechtmäßig sein. Der Eingriff ist gerechtfertigt, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, dem Alter (...) zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Jedoch muss es sich um einen rechtmäßigen Zweck und

eine angemessene Anforderung handeln.

Aus Art.1 geht ein Gleichbehandlungsgrundsatz hervor. Dieser fordert, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geben darf.

Nach Art. 2 Abs. 1 der genannten Richtlinie liegt eine Diskriminierung vor, wenn jemand aufgrund eines der Merkmale aus Art. 1 in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person.

Der Geltungsbereich der Richtlinie umfasst, alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, unter anderem in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen.

Nach Art. 6 Abs.1 der Richtlinie, ungeachtet des Art. 2 Abs. 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Hinsichtlich der Regelung des Berufes des Piloten bestehen internationale und nationale Regelungen. Die JAR-FCL, Joint Aviation Requirement- Flight Crew Licensing, bestimmt Beschränkungen für Lizenzinhaber nach der Vollendung des 60. Lebensjahres. Der Inhaber einer Lizenz darf nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr als Pilot von Flugzeugen bei der gewerbsmäßigen Beförderung eingesetzt werden, es sei denn,

(1) er ist Mitglied einer Flugbesatzung, die aus mehreren Piloten besteht und

(2) die anderen Piloten haben das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet.

Nach der Vollendung des 65. Lebensjahres darf ein Pilot nicht mehr gewerbsmäßig eingesetzt werden.

Die nationale Regelung richtet sich nach der Verordnung für Luftfahrpersonal. Diese sieht ähnliche Einschränkungen, wie die internationale Regelung nach dem JAR-FCL vor. Danach dürfen Piloten nach der Vollendung des 60. Lebensjahres und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres als Mitglied einer Flugzeugbesatzung eingesetzt werden, gem. § 46 Abs. 6. LuftPersV.

Der Manteltarifvertrag der Lufthansa AG sah nach § 19 Abs. 1 MTV Nr. 5 a vor, „Das Arbeitsverhältnis endet- ohne dass es einer Kündigung bedarf- mit Ablauf des Monats, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird.

3. Entscheidung des EuGH

Der EuGH muss in der Vorlageentscheidung darüber entscheiden,

- (1) ob der Tarifvertrag in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG fällt und
- (2) eine Ungleichbehandlung wegen des Alters enthält und
- (3) die Ungleichbehandlung der Richtlinie entgegen steht.

Zu (1), das Verbot jeder Diskriminierung unter anderem wegen des Alters ist in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthalten, die seit dem 01.12.2009 den gleich rechtlichen Rang hat wie die Verträge. Desweiteren ergibt sich aus Art. 1 der Richtlinie ein Diskriminierungsschutz über den Beruf und die Berufsausübung. Diese Richtlinie gilt daher für Konstellation wie diejenige, die Anlass für den Rechtsstreit gegeben hatte.

Zu (2), aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeht, das es keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung, aufgrund der unter der Richtlinie aufgeführten Gründe, geben darf. Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme begründet folglich eine unmittelbare auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung i.S. von Art. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

Zu (3), die Ungleichbehandlung darf auch nicht gerechtfertigt sein und muss daher der Richtlinie widersprechen. Der EuGH hat entschieden, dass nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen muss (vgl. NJW 2010, 2193 Wolf). Im Fall der Piloten ist es wesentlich, dass diese über besondere körperliche Fähigkeiten verfügen. Diese besonderen körperlichen Fähigkeiten stellen die entscheidende berufliche Anforderung dar. Unzweifelhaft nehmen diese körperlichen Fähigkeiten mit dem zunehmenden Alter ab. Das Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 60. Lebensjahres war es, die Sicherheit des Flugverkehrs zu gewährleisten. Dieses Ziel stellt einen rechtmäßigen Zweck i.S.d. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG dar.

Der EuGH hat entschieden, dass Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/ EG dahin auszulegen ist, dass er einer tarifvertraglichen Klausel entgegensteht, die wie im Ausgangsverfahren, ab der Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, auf 60 Jahre festlegt, während die nationalen und internationalen Regelungen dieses Alter auf 65 Jahre festlegen. Weiterhin hat der EuGH in seiner Entscheidung festgestellt, dass die Ziele, die als legitim i.S. des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG und damit als geeignet angesehen werden dürfen, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierung aus Gründen des Alters zu rechtfertigen, sozialpolitische Ziele wie solche aus dem Bereichen der Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung sind (vgl. NJW 2009, 3503 Hüttner).

Aus all diesen Gründen ergibt sich, dass die Flugsicherheit nicht zu den Zielen aus Art. 6 der Richtlinie gehört.

Daher liegt durch den Manteltarifvertrag ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG und das AGG vor.

4. Fazit

Durch das EuGH- Urteil ist eine ständige Rechtsprechung des BAG hinfällig geworden. Der Manteltarifvertrag der Lufthansa AG verstößt einerseits gegen die Richtlinie 2000/78/EG, da durch die unterschiedlichen nationalen und internationalen Regelungen, eine willkürliche Ungleichbehandlung darstellt. Weiterhin ist auch noch die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung zum Schutz des Flugverkehrs entgegen der Richtlinie.

Ob die Entscheidung zugunsten der drei Piloten auch eine Entscheidung zugunsten der Sicherheit im Luftverkehr und für die allgemeine Sicherheit wird wohl schwerlich bejaht werden können. Das Urteil könnte auch die Altersgrenzen bei anderen Berufsgruppen kippen.