

*Mittlerweile ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bereits einige Zeit in Kraft. Dementsprechend hatten sich auch verschiedene Gerichte bis hin zum Bundesarbeitsgericht mit Sachverhalten rund um das AGG zu beschäftigen. Denn auch wenn diese neue Rechtsnorm nicht nur das Arbeitsrecht betrifft, hat es doch auf diesem Rechtsgebiet die größte Wirkung entfaltet. Unter anderem hatte sich nun auch ein Landesarbeitsgericht mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die tarifliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegen die Richtlinien des AGG verstoße.*

# RECHTSPRECHUNG

## Kommentierte Rechtsprechung – Tarifvertragliche Altersgrenze als AGG-Verstoß?

*Von Christian Noe, Rechtsanwaltsfachangestellter, Gelsenkirchen*

1) Tarifvertragliche Bestimmungen, die das Ausscheiden von Verkehrsflugzeugführern bei Vollendung eines bestimmten Lebensjahres festlegen, stellen keine Diskriminierung des Arbeitnehmers wegen Alters im Sinne des AGG dar.

2) Das Inkrafttreten des AGG ändert nichts an der bisherigen Rechtsprechung des BAG, mit der tarifvertragliche Altersgrenzen für Verkehrsflugzeugführer als zulässig angesehen werden (BAG, 27.11.2002, Az. 7 AZR 655/01).

(Leitsätze des Autors)

LAG Hessen, Urteil vom 15.10.2007, Az. 17 Sa 809/07 (Vorinstanz: ArbG Frankfurt am Main, Urteil vom 14.03.2007, Az. 6 Ca 7405/06).

Mittlerweile ist das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Alltag in der Rechtsprechung geworden. Wie von

Justizexperten und Arbeitsrechtlern prognostiziert, hat das AGG seinen **größten Wirkungsgrad im Arbeitsrecht** entfaltet und allein das Vorgehen der Stellenausschreibung von Unternehmen massiv verändert (vgl. hierzu auch „Die Reno“ 10/2007, S. 19).

Auch das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits mit dem neuen AGG beschäftigen müssen. Hierneben sind einige Rechtsstreite vor den Landesarbeitsgerichten verhandelt worden, darunter auch der oben bezeichnete vor dem LAG Hessen. Im Kern ging es darum, ob eine **tarifvertragliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** eines Piloten eine **Benachteiligung** im Sinne des AGG darstellt.

### § 1 AGG - Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Nachstehend soll verkürzt der Sachverhalt erläutert werden, mit dem sich das Hessische LAG auseinandersetzen hatte.

## Der Sachverhalt

Eine Fluggesellschaft beendete das Arbeitsverhältnis dreier Piloten, die das 60. Lebensjahr vollendet hatten. Grund für diese Beendigungen war eine **tarifvertragliche Altersgrenze**.

Diese **Befristungsnorm**, die im entsprechenden Manteltarifvertrag für das Pilotenpersonal der Fluggesellschaft enthalten ist, legt fest, dass das Arbeitsverhältnis der Piloten zum Ablauf desjenigen Monats ende, in dem diese das 60. Lebensjahr vollenden. Alle drei Piloten erhielten eine entsprechende schriftliche Mitteilung über die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse unter Hinweis auf die Tarifvertragsnorm.

In dieser Tarifregelung sahen die Piloten eine **Diskriminierung hinsichtlich ihres Alters**, womit ein Verstoß gegen die §§ 1, 10 AGG vorläge. Alle drei Personen erhoben daher Klage gegen die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse zum Arbeitsgericht Frankfurt/Main mit dem Feststellungsantrag, dass ihre Arbeitsverhältnisse aufgrund der Befristungsnorm nicht beendet worden sind. Die Klage wurde vom **Arbeitsgericht** mit Urteil vom 14.03.2007 **abgewiesen**. Gegen diese Entscheidung legten die Kläger **Berufung** zum LAG Hessen ein.

Das LAG Hessen folgte mit seiner Entscheidung vom 15.10.2007 dem Arbeitsgericht und urteilte ebenfalls dahingehend, dass die tarifvertragliche Befristungsnorm die Arbeitsverhältnisse aller drei Piloten rechtswirksam beende. Darüber hinaus ließ das Gericht die **Revision zum Bundesarbeitsgericht** zu.

Ein **Argument** der Beklagten **für die Befristungsnorm** hinsichtlich des Pilotenalters war der **Ausschluss von Sicherheitsrisiken** bei der Führung der Flugzeuge. Trotz regelmäßiger Gesundheitsüberprüfungen sei eine zeitlich festgelegte Beendigung das

sicherste Mittel, um Risiken im Flugverkehr zu begegnen. Dem hielten die Kläger und Berufungskläger jedoch entgegen, dass die Überprüfung der notwendigen gesundheitlichen Voraussetzungen der Piloten ausreichen würde, um entsprechende Risiken zu vermeiden.

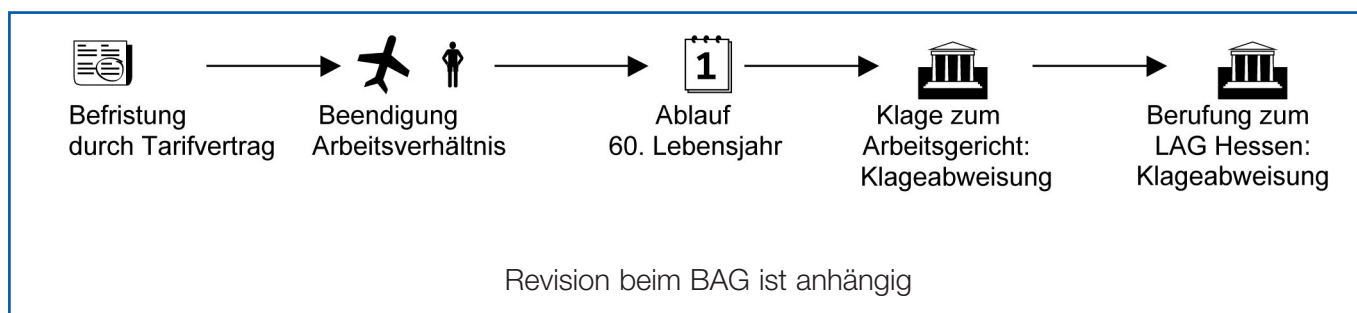
## Die Entscheidungsgründe

Das LAG stützt sich im Wesentlichen auf die Rechtsprechung des BAG, das sich bereits mit der **Zulässigkeit tarifvertraglicher Altersgrenzen** für Piloten beschäftigt hat (BAG, 27.11.2002, Az. 7 AZR 655/01). Das BAG sah tarifliche Altersgrenzen für Flugzeugführer grundsätzlich als rechtlich nicht zu beanstanden an. Eine derartige Altersgrenze trage entscheidend zur **Sicherheit im Flugverkehr** bei und sei daher ein wesentlicher Faktor zum Schutz der Besatzungsmitglieder, Flugpassagiere und der überflogenen Gebiete.

Als wesentlich ist jedoch herauszustellen: **Auch nach Inkrafttreten des AGG**, so das LAG Hessen, sei diese bisherige Rechtsprechung des BAG nicht als überholt anzusehen. Gemäß § 10 AGG sind unterschiedliche Behandlungen wegen Alters dann **zulässig**, wenn **Angemessenheit** vorliegt und ferner ein **legitimes Ziel** angestrebt wird.

Der **ordnungsgemäße Ablauf des Flugverkehrs** durch Piloten und die Minimierung von Sicherheitsrisiken stellen nach Meinung des Hessischen Landesarbeitsgerichtes ein solches **legitimes Ziel** zweifellos dar. Auch das Vorbringen der Berufungskläger, dass andere Fluggesellschaften mitunter derartige Altersgrenzen nicht festlegen, ändere nichts an der gerichtlichen Entscheidung der Kammer in diesem Fall.

Darüber hinaus stellte das Gericht klar, dass es für die Frage, ob gegen das Altersdiskriminierungsverbot des AGG verstoßen wurde, **nicht relevant** sei, ob eine mit erhöhtem Alter eintretende **Leistungsminderung nachweisbar** sei oder nicht. Derartige Altersgrenzen hätten den Sinn einer Minimierung der Risiken im Flugverkehr. Kurzum: Tarifvertragliche



Altersgrenzen wie diese der Fluggesellschaft dienen **grundsätzlich** der Vermeidung der Gefahren, die sich spezifisch bei dem Beruf von Piloten ergeben und nach besten Möglichkeiten vermieden werden müssen. Mit fortschreitendem Alter sei ein Nachlassen der körperlichen und geistigen Kräfte zu erwarten. Eine solche Erwartung **muss nicht bewiesen sein**. Die Berufungsbeklagte folge im Übrigen mit der festgelegten Altersgrenze internationalen Empfehlungen für Piloten.

Auch das **Bundesverfassungsgericht** betonte in einer kürzlichen Entscheidung die Bedeutung der vollständigen Leistungsfähigkeit, von der die Sicherheit der Flugzeugpassagiere und der überflogenen Gebiete abhängt (BVerfG, 26.01.2007, Az. 2 BvR 2408/06 - EuGRZ 2007, 231). **Die Befristungsnorm im Tarifvertrag hinsichtlich einer Altersgrenze sei daher rechters.**

Das LAG gelangte entsprechend zu folgender Entscheidung: Der bisherigen Rechtsprechung des BAG sei zu folgen. Das **Inkrafttreten des AGG** und des darin normierten Verbots der Altersdiskriminierung ändere hieran nichts. Das Gericht hat allerdings **Revision** gegen das Urteil **zugelassen**. Die Klägerpartei hat sich zwischenzeitlich auch des Rechtsmittels bedient: Unter dem Aktenzeichen 7 AZR 112/08 ist beim Bundesarbeitsgericht die Revision anhängig.

## Klarstellung durch den EuGH?

Nur einen Tag nach dem Urteil des LAG Hessen entschied die Große Kammer des **Europäischen Gerichtshofs** (EuGH) über einen ähnlich gelagerten Sachverhalt eines spanischen Klägers dahingehend, dass entsprechende Altersgrenzen aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen rechters sind und ein Verstoß gegen die entsprechende Richtlinie 2000/78/EG nicht vorliegt. Diese Entscheidung deckt sich mit dem oben besprochenen Entscheid des LAG Hessen und dürfte die Aussichten der dortigen Berufungskläger im Revisionsverfahren nicht unbedingt stärken (EuGH, Urteil vom 16.10.2007, Rechtssache C-411/05, Palacios de la Villa).

### Beachte

Die Richtlinie 2000/78/EG wurde zum Zwecke der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung in den EU-Ländern konzipiert. Diese euro-

päische Richtlinie musste von den einzelnen EU-Ländern in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland ist daher das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Ergebnis der Umsetzung dieser Richtlinie anzusehen. Problematisch ist jedoch – wie sich an der vorgenannten Einlassung des EuGH zeigt – dass eine „Angemessenheit“ und beschäftigungsfördernde Handlung durchaus dazu führen kann, dass Ausnahmen möglich sind, die von betroffenen Arbeitnehmern als diskriminierend empfunden werden.

Der EuGH hatte im obigen Fall für Recht erkannt, dass das „Verbot jeglicher Diskriminierung wegen Alters ... einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt...“

**Voraussetzung sei** lediglich, dass die Maßnahme „objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist“ sowie „die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.“ (Quelle: [http://europa.eu/index\\_de.htm](http://europa.eu/index_de.htm) - Das Portal der Europäischen Union). Unter der „Förderung der Beschäftigungspolitik“ ist in erster Linie zu verstehen, dass der in den Ruhestand gehende Arbeitnehmer den Platz für einen jüngeren Arbeitnehmer ermöglicht (NJW 07, 3339).

## Umgehung des Diskriminierungsverbots?

Schon kurz nach dem Urteilsspruch der Hessener Kammer waren einige kritische Stimmen zu vernehmen, die auf einen bedeutsamen Punkt hinwiesen: Nämlich die „**Umgehung**“ des **Antidiskriminierungsverbots**.

So wurde unter anderem von einer „Aushebelungsmöglichkeit“ hinsichtlich des Diskriminierungsverbots aufgrund Alters gesprochen. Dies ist wohl so zu interpretieren, als dass die Gefahr bestünde, eine festgelegte Altersgrenze durch plausible Gründe verständlich zu machen und auch durchzusetzen - und dies in einem immer breiteren Rahmen.