Arbeitsgericht Düsseldorf, 7 Ca 7849/07

Datum:	29.04.2008
Gericht:	Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	7. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	7 Ca 7849/07
ECLI:	ECLI:DE:ARBGD:2008:0429.7CA7849.07.00

Schlagworte:	tarifliche Altersgrenze; 60. Lebensjahr; Flugbegleiter
Normen:	§ 14 TzBfG; § 7 AGG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Eine tarifliche Altersgrenze für Flugbegleiter, nach der das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 60. Lebensjahres beendet wird, stellt keinen sachlichen Befrsitungsgrund i.S.d. § 14 TzBfG dar. Eine solche Regelung ist zudem gemäß § 7 AGG unwirksam.

Tenor:

1.Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Erreichung des 60. Lebensjahres am 23.11.2009 nicht beendet ist.

2.Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres als Flugbegleiterin weiter zu beschäftigen.

3.Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

4.Der Streitwert beträgt 15.000,00 €.

T a t b e s t a n d : 1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung. 2

Die am 23.11.1949 geborene Klägerin ist aufgrund des Arbeitsvertrages vom 10.2.1972 (Blatt 5 ff. d. A.) als Flugbegleiterin bei der Beklagten, einer Fluggesellschaft, gegen eine monatliche Bruttovergütung i. H. v. 3.200,00 € tätig. Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Diese Gewerkschaft schloss mit der Beklagten Tarifverträge für das Kabinenpersonal ab. Im Manteltarifvertrag Nr. 11 Kabinenpersonal (MTV Nr. 11) in der Fassung vom 1.1.2007 (Anlage B 1 zum Schriftsatz vom 27.2.2008) heißt es unter § 47: 3

"Erreichen der Altersgrenze 4

Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf des Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Versicherungsträger eintritt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat." 5

Mit Schreiben vom 12.3. sowie vom 23.4.2007 (Blatt 6, 8 f. d. A.) beantragte die Klägerin bei der Beklagten, ihr Arbeitsverhältnis über das 60. Lebensjahr hinaus fortzusetzen. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 20.3. sowie vom 8.5.2007 (Blatt 7, 12 d. A.) ab. 6

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Befristungsabrede im MTV Nr. 11 unwirksam ist. Es fehle an einem Befristungsgrund i.S.d. TzBfG. Des Weiteren verstoße die Tarifregelung gegen das AGG sowie gegen die Richtlinie 2000/78/EG. Die Regelung beinhalte eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses im 60. Lebensjahr werde ihre Rente um 18 % gekürzt, was unstreitig ist. 7

Die Klägerin beantragt zuletzt, 8

1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Erreichung des 60. Lebensjahres am 23.11.2009 nicht beendet ist. 9

2.die Beklagte zu verurteilen, sie darüberhinaus bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres als Flugbegleiterin weiter zu beschäftigen. 10

Die Beklagte beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Sie ist der Auffassung, die Tarifregelung sei wirksam. Der Tarifvertrag sei nicht anhand des § 7 AGG zu prüfen, da es auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Befristungsabrede ankomme. Die Tarifregelung diene dem überragenden Rechtsgut der Flugsicherheit. Das Kabinenpersonal sei einer außergewöhnlich hohen körperlichen und psychischen Belastung ausgesetzt, wie etwa Höhenstrahlung, Druckunterschiede, Temperaturunterschiede, verschiedenen Zeitzonen oder Schichtdienst, was unstreitig ist. Wegen der besonderen Belastungen sei die Wahrscheinlichkeit des Leistungsabbaus höher als im Durchschnitt der Arbeitnehmer. Es bestehe der medizinische Erfahrungsgrundsatz, dass man ab Vollendung des 60. Lebensjahres in zunehmendem Maße einem altersbedingten Leistungsabbau, Konzentrationsschwäche und allgemein nachlassendem Leistungsvermögen ausgesetzt sei. Auch der Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals könne verheerende Folgen für die Flugsicherheit haben. Im sogenannten Flight Safety Manual, der Bestandteil ihrer Betriebserlaubnis sei, was unstreitig ist, sei für verschiedene Flugzeugtypen jeweils ausgeführt, dass bei einem Ausfall eines Flugbegleiters weniger Passagiere befördert werden dürften, so etwa bei der A 321 nur 170 stand 210 Passiere, was unstreitig ist. Beim Ausfall eines Flugbegleiters müsste ein anderer Flugbegleiter in einer Gefahrensituation zwei 13

Ausgänge gemeinsam bedienen, was mit einer Verzögerung bei der Evakuierung und Bergung verbunden sein könnte. Bei einer Notlandung sei je ein Kabinenmitglied für ein Rettungsboot zuständig, was ebenfalls unstreitig ist. Die Tarifvertragsparteien hätten sich daher innerhalb ihres Beurteilungsspielraums bei der Befristungsabrede bewegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Parteienschriftsätze sowie den gesamten weiteren Akteninhalt Bezug genommen. 14

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 15

Die zulässige Klage ist begründet. 16

I. 17

Der Klageantrag zu 1.) ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird nicht aufgrund der Regelung in § 47 des MTV Nr. 11 Kabinenpersonal mit Ablauf des 60. Lebensjahres der Klägerin beendet. § 47 MTV Nr. 11 ist unwirksam. 18

1.Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der MTV Nr. 11 gemäß § 3 Abs. 1 TVG Anwendung. Die Beklagte ist selbst Tarifvertragspartei i.S.d. § 2 Abs. 1 TVG. Die Klägerin ist Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ver.di und somit gemäß § 3 Abs. 1 TVG an den Tarifvertrag gebunden. 19

2.§ 47 des MTV Nr. 11 ist bereits deswegen unwirksam, weil die Regelung gegen § 14 TzBfG verstößt. Ein sachlicher Befristungsgrund liegt nicht vor. 20

a)Zwar können Tarifvertragsparteien grundsätzlich Befristungsvereinbarungen treffen (vgl. nur BVerfG, Beschluss vom 25.11.2004 - 1 BvR 2459/04). Allerdings unterfallen solche tariflichen Befristungsregelungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, insbesondere tarifliche Altersgrenzen (BAG, 21.7.2007 - 7 AZR 589/03; bestätigt durch BVerfG, 25.11.2004 a.a.O.). Auch tarifliche Altersgrenzenregelungen bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrundes. Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Artikel 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1.1.2001 die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Artikel 12 Abs. 1 GG. Die verfassungsrechtliche Schutzpflicht, der die Arbeitsgericht als Grundrechtsadressaten zu genügen haben, rechtfertigt und gebietet es, auch tarifvertraglich nomierte Befristungen einer gerichtlichen Kontrolle zu unterwerfen. Dabei bedürfen auch Tarifnormen über Befristungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes (vgl. BAG, 21.7.2004 a.a.O., BAG, 31.7.2002 - 7 AZR 140/01). Allerdings ist zu beachten, dass den Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung eine Einschätzungsprärogative zusteht, soweit es um die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten, der betroffenen Interessen und der Regelungsfolgen geht, sowie ein Beurteilungs- und Ermessungsspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Das Bestehen eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrundes haben die Gerichte aufgrund der ihnen obliegenden Schutzpflicht im Rahmen der Befristungskontrolle zu überprüfen. Dabei haben sie jedoch den Tarifvertragsparteien zustehende Einschätzungsprärogative zu respektieren. Diese ist nur dann überschritten, wenn für die getroffene Regelung plausible, einleuchtende Gründe nicht erkennbar sind (BAG, 21.7.2004 a.a.O.; BAG 31.7.2002 a.a.O.). 21

22

b)Das BAG hat bereits mit Urteil vom 31.7.2002 (7 AZR 140/01) eine tarifvertragliche Altersgrenze von 55 Jahres bei Kabinenpersonal wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrundes für unwirksam erachtet. Eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten ist hingegen nach Auffassung des BAG wirksam (BAG, 21.7.2004 a.a.O.; bestätigt durch BVerfG vom 25.11.2004 a.a.O.). Nach der Rechtsprechung des BAG kann ein Sachgrund keine Altersgrenze dann vorliegen, wenn mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers ein erhebliches Sicherheitsrisiko verbunden und die Gefahr altersbedingter Ausfallerscheinungen geeignet ist, wichtige Rechtsgüter des Arbeitgebers, anderer Arbeitnehmer oder Dritter zu gefährden. Allerdings liegt nach Auffassung des BAG ein derartiges Sicherheitsrisiko beim Kabinenpersonal eines Passagierflugzeugs nicht annähernd in gleicher Weise vor wie beim Cockpit-Personal (BAG, 31.7.2002 a.a.O.). Nach Auffassung des BAG sind 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, derart theoretisch unwahrscheinlich, dass sie nicht geeignet sind, eine generelle Altersgrenze von 55 Jahren zu rechtfertigen. Nach Auffassung des LAG Berlin (4.9 2007 - 19 Sa 906/07) ist auch eine Altersgrenze von 60 Jahren bei Mitgliedern des Kabinenpersonals nicht geeignet, eine Befristung zu rechtfertigen.

c)Im Schrifttum wird - soweit erkennbar - die Frage nach der Wirksamkeit einer tariflichen Befristungsregelung von 60 Jahren bei Kabinenpersonal nicht ausdrücklich diskutiert. Überwiegend wird die Rechtsprechung des BAG lediglich bestätigt (vgl. etwa Zachert in: Kempen/Zachert, 4. Auflage 2005, § 1 TVG Randnummer 27; Wiedemann/Thüsing, 7. Auflage 2007, § 1 TVG Randnummer 668; Annuß/Thüsing, 2. Auflage 2006, § 14 TzBfG Randnummer 63). Nach Löwisch/Rieble (2. Auflage 2004, § 1 TVG Randnummer 617, 620) ist eine starre Altersgrenze nur dann zulässig, wenn ausgeschlossen ist, dass das Leistungsvermögen nicht abfällt. Andernfalls seien flexible Altersgrenzen erforderlich. 23

d)Vor diesem Hintergrund ist die Kammer der Auffassung, dass eine sachliche Rechtfertigung einer tariflichen Befristungsregelung auf das 60. Lebensjahr bei Kabinenpersonal nicht sachlich gerechtfertigt ist. 24

aa) Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Behauptungen der Beklagten, die Wahrscheinlichkeit eines Leistungsabbaus sei bei der Berufsgruppe des Kabinenpersonals weit höher als beim Durchschnitt aller Arbeitnehmer, durch keinerlei konkrete Fälle oder Datenmaterial belegt wird. Konkrete Erfahrungswerte sind nicht ersichtlich. Derartige medizinische Erkenntnisse oder Erfahrungswerte sind auch nicht in sonstige gesetzliche Regelungen eingeflossen bzw. werden nicht durch derartige Regelungen dokumentiert (anders als im Fall des BAG vom 21.7.2004 a.a.O.). Der Beweisantritt der Beklagten durch Angebot der Einholung eines Sachverständigengutachtens erfolgt so ins Blaue hinein. 25

bb) Auch die von der Beklagten angeführte Gefährdung der Flugsicherheit vermag die tarifliche Befristungsregelung nicht zu rechtfertigen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es bei den von der Beklagten angeführten Argumente nur zum Teil um solche handelt, die die Flugsicherheit betreffen. Sofern die Beklagte anführt, dass bei Ausfall eines Flugbegleiters weniger Passagiere im Flugzeug mitgenommen werden dürfen, so betrifft dies allein die Konstellation, dass der Ausfall des Flugbegleiters bereits vor dem Abflug feststeht. Die Beschränkung der Passagierzahl hat aber wirtschaftliche Folgen für die Beklagte, die Flugsicherheit ist nicht betroffen. 26

Der Beklagten ist zuzugeben, dass das Kabinenpersonal neben Serviceaufgaben in Notfällen auch für die Noträumung des Flugzeuges und damit für die Sicherheit der Passagiere zuständig ist. Die Kammer folgt allerdings insoweit der Einschätzung des BAG (31.7.2002 27

a.a.O.), dass die Sicherheit beim Kabinenpersonal eines Passagierflugzeugs nicht in annähernd gleicher Weise wie beim Cockpit-Personal betroffen ist. Der Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals kann - im Gegensatz zum Ausfall eines Piloten - nicht unmittelbar Leib und Leben der Passagiere, des weiteren Flugpersonals oder sonstiger Dritter gefährden. Bei Piloten muss die Reaktionsfähigkeit sichergestellt sein. Fehlreaktionen beim Führen eines Flugzeugs kann zu katastrophalen Folgen führen (BAG, 21.7.2004 a.a.O.). Wenn der Ausfall eines Flugbegleiters in gleicher Weise die Flugsicherheit gefährden würde, müsste die Beklagte konsequenter Weise auch die Position der Flugbegleiter zumindest teilweise doppelt besetzen (vgl. LAG Berlin, 4.9.2007 a.a.O.). Dass dem nicht so ist, entspricht wohl auch derselben Einschätzung, die das BAG in seiner Entscheidung vom 31.7.2002 (7 AZR 140/01) geäußert hat, dass 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, theoretisch unwahrscheinlich sind. Dann sind sie aber auch nicht geeignet, eine generelle Altersgrenze zu rechtfertigen (so auch LAG Berlin, 4.9.2007 a.a.O.). Da der Ausfall eines Flugbegleiters während des Fluges nicht allein altersbedingt auftreten kann, muss die Beklagte auf eine derartige Situation ohnehin vorbereitet sein bzw. ihre weiteren Flugbegleiter geschult haben. Die Klägerin hat während der Verhandlung unwidersprochen vorgetragen, dass im Falle eines Ausfalls eines Flugbegleiters bei einer Notlandung schlichtweg ein Passagier herangezogen wird, der an einem der Notausgänge positioniert wird. Entsprechendes ist auch im (theoretischen) Fall der Notwasserung denkbar bzgl. eines Rettungsbootes.

cc) Vor diesem Hintergrund, insbesondere vor dem Umstand, dass konkretes Datenmaterial für angebliche Erfahrungswerte nicht vorliegt, haben sich die Tarifvertragsparteien auch nicht im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative bewegt. Die Festlegung des 60. Lebensjahres ist vielmehr willkürlich. 28

Dass keine konkreten Erfahrungswerte für den altersbedingten Ausfall von Flugbegleitern während des Fluges vorliegen, mag auch damit in Zusammenhang stehen, dass Flugbegleiter regelmäßig auf ihre Flugtauglichkeit untersucht werden. Das Risiko, dass ein Flugbegleiter erst während des Fluges und nicht bereits vor dem Abflug ausfällt, wird insoweit bereits stark eingeschränkt. 29

3.Die Regelung des § 47 MTV Kabinenpersonal Nr. 11 ist auch gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 30

a)Das AGG findet auf die Tarifvertragsregelung Anwendung. Der Manteltarifvertrag Nr. 11 Kabinenpersonal ist gültig ab dem 1.1.2007, d. h. er ist erst nach Inkrafttreten des AGG am 18.8.2006 selbst in Kraft getreten. 31

b)Gemäß §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG findet das Gesetz auf Benachteiligungen wegen des Alters bei Entlassungsbedingungen Anwendung. Hierzu gehören auch Befristungsabreden. § 7 Abs. 2 AGG findet auch auf Kollektivverträge, also auch auf Tarifverträge Anwendung (vgl. etwa ErfK/Schlachter, § 7 AGG Randnummer 1). 32

c)Die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichung des 60. Lebensjahres ist eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. 33

d)Die Tarifregelung ist nicht gemäß § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt. Gemäß § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Gemäß § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG kann eine Vereinbarung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung 34

zu einem Zeitpunkt vorsehen, zudem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen des Alters beantragen kann. Darauf stellt die Regelung in § 47 MTV Nr. 11 allerdings nicht ab. Dort heißt es, das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Zahlung einer Altersrente durch den gesetzlichen Versicherungsträger eintritt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung auf das 60. Lebensjahr soll daher unabhängig von der Zahlung einer Altersrente sein.

e)Die Tarifregelung ist auch nicht gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Nach dieser Vorschrift kann eine unterschiedliche Behandlung zulässig sein, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Aus den oben aufgeführten Gründe ist nicht davon auszugehen, dass ein Lebensalter unterhalb des 60. Lebensjahres eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und die Begrenzung auf das 60. Lebensjahr angemessen ist. 35

II. 36

Der Klageantrag zu 2.) ist ebenfalls zulässig und begründet. 37

Die Beklagte hat vorprozessual die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sowie die Weiterbeschäftigung der Klägerin abgelehnt. Von daher liegt ein Rechtsschutzbedürfnis für die bereits jetzt geltend gemachte Leistungsklage vor. 38

Der Klageantrag ist auch begründet. Grundlage ist der von der Rechtsprechung entwickelte allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch. Diese Grundsätze sind nicht nur für den Fall anwendbar, dass ein Arbeitnehmer mit einem Kündigungsschutzverfahren erstinstanzlich erfolgreich ist. Gleiches muss für eine Entfristungsklage gelten. 39

III. 40

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG. 41

IV. 42

Der Streitwertfestsetzung liegen für den Klageantrag zu 1.) 3 Monatsgehälter der Klägerin und für den Klageantrag zu 2.) weitere 2 Monatsgehälter zugrunde. 43

Rechtsmittelbelehrung 44

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei 45

B e r u f u n g 46

eingelegt werden. 47

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 48

Die Berufung muss 49

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat 50

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein. 51

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung 52

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt. 53

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 54

(E.) 55

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE