

Newsletter



Arbeitsrecht Fliegendes Personal

Ausgabe 2 | 2013

Themen:

1. Zusatzvereinbarungen beim Fliegen über 60 Seite 1
2. Tarifliche Entgeltsteigerungen beim Arbeitgeberwechsel..... Seite 3

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag: Zwangsverrentung mit 65?

Sowohl der Manteltarifvertrag (MTV) a.F. Nr. 5a als auch der aktuelle MTV Nr. 5b für das Cockpitpersonal bei der Lufthansa AG sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis – ohne das es einer Kündigung bedarf – mit Vollendung des Monats endet, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Nachdem die Regelung des MTV a.F. Nr. 5a wegen Altersdiskriminierung für unwirksam erklärt wurde, stellt sich die Frage, ob sich Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf eine Zwangsverrentung mit 65 einlassen müssen.

Am 18. Januar 2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 13. September 2011 zur Frage des Endalters 60 geurteilt, dass die bei der Lufthansa in § 19 Abs. 1 Satz 1 MTV Nr. 5a tarifvertraglich vorgesehene Altersgrenze eine verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstellt. Sie enthält eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, gegenüber jüngeren Arbeitnehmern.

Gleichlautende Regelungen finden sich auch im aktuellen MTV Nr. 5b, der ebenfalls von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausgeht.

Folge einer tarifvertraglichen Altersdiskriminierung ist grundsätzlich, dass diese gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist und nicht zur Anwendung kommen kann.

Damit aber entfielen im MTV Nr. 5 a und b zwangsläufig die tarifliche Befristungsregelung.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Falkenweg 1
D-65527
Niedernhausen/Wildpark
Tel: +49 (0)176-5656 0176
Fax: +49 (0)32-221739276

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de

Die betreffenden Mitarbeiter verfügen somit im Regelfall - sofern keine weiteren vertraglichen oder betriebsinternen Abreden bestehen - über einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann jedoch lediglich einvernehmlich oder durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet werden, wobei hieran strenge Anforderungen zu stellen sind. Immerhin wird für die meisten betroffenen Mitarbeiter längst das Kündigungsschutzgesetz gelten.

Fraglich ist nun, ob seitens eines Arbeitgebers nachträglich einzelvertraglich eine einvernehmliche Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden kann, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem 65. Lebensjahr eines Arbeitnehmers enden soll.

Dies kann zumindest als rechtlich fragwürdig angesehen werden. Zwar ist es durchaus möglich, als Arbeitnehmer nachträglich einen befristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren, doch unterliegt dies grundsätzlich der Vertragsfreiheit und kann im Normalfall nicht erzwungen werden.

Zudem wirft eine Befristungsregelung, die auf das 65. Lebensjahr abstellt, einige rechtliche Bedenken auf, über die nicht einfach hinweggesehen werden kann. So lässt das Teilzeit- und Befristungsgesetz Befristungen nur unter engen inhaltlichen und zeitlichen Voraussetzungen zu. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält arbeitsvertragliche Altersbefristungen nur unter engen Voraussetzungen für zulässig, beispielsweise, wenn der Arbeitnehmer nach der Vertragsdauer eine gesetzliche Altersrente erwerben kann oder bereits erworben hat (Urteil v. 27.07.2005, 7 AZR 443/04). Nach der momentanen Gesetzeslage wird die Regelaltersgrenze aber stufenweise angehoben und verbleibt nicht beim 65. Lebensjahr.

Altersbefristungen auf ein Alter vor Erreichen der Regelaltersgrenze, hält das BAG für zulässig, wenn das Erreichen eines bestimmten Lebensalters wegen der vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit zu einer Gefährdung wichtiger Rechtsgüter führen kann. Dies sei beispielsweise bei Piloten der Fall, bei Stewardessen hingegen nicht (Vorlage an den EuGH v. 17.06.2009, 7 AZR 112/08). Bei solchen Altersbefristungen ist aber in jedem Fall besonders sorgsam zu prüfen, einer solchen Gefährdung mit einem milderem Mittel als einer Altersbefristung begegnet werden kann, beispielsweise durch die Vorlage ärztlicher Tauglichkeitsnachweise.

Auch kann eine Altersbefristung nicht zwangsläufig als ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik betrachtet und damit als zulässig anerkannt werden. Hierfür sind wiederum strenge Anforderungen zu stellen, wobei zudem die

Tarifvertragspartner zu entsprechenden Regelungen aufgerufen sind.

Selbst unter dem Gesichtspunkt, dass die nationalen und die internationalen Lizenzregelungen die Ausübung der Tätigkeit im doppelt besetzten Pilotencockpit nur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zulassen, wenn der Besatzung ein (Co-) Pilot angehört, der das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann nicht ohne Weiteres von einer zulässigen Befristung gesprochen werden.

Nichtsdestotrotz unterliegt aus meiner Sicht auch das Recht der Befristung der eigenen Arbeitsbedingungen dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, so dass die Interessen eines Vertragsteils nicht zu einer erzwungenen Arbeitsvertragsbefristung führen können und dürfen. Dies gilt im Hinblick auf die diskutierten nationalen Lizenzregelungen insbesondere mit Blick darauf, dass sich da Luftfahrtbundesamt (LBA) gerade bemüht Gründe das Für und Wider dieser Lizenzregelungen abzuwägen und zudem eine Aussetzung der Regelung für ein Ein-Mann-Cockpit erreicht hat (vgl. hierzu http://www.lba.de/DE/Luftfahrtpersonal/Lizenzierung/F AQ_EU-FCL/FAQ/60erRegelung.htm).

Letztlich dürften die meisten Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeiter außerdem Versetzungsklauseln enthalten, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin nach dem 65. Lebensjahr auch andere zumutbare und gleichwertige Aufgaben zuzuteilen. Auf eine solche Möglichkeit nimmt selbst der MTV Nr. 5 b in § 19 Ab. 3 Bezug, so dass selbst dann, wenn ein Pilot lizenzrechtlich nicht mehr als eingesetzt werden kann, nicht zwangsläufig ein Ende des Arbeitsverhältnisses gefolgert werden kann.

Dieser Artikel stellt eine persönliche Rechtsmeinung dar.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Rechtsanwältin Tanja Stüben LL.M.

Fazit:

Enthalten die einschlägigen Arbeitsbedingungen, wie Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag keine (wirksame) Altersbefristung, entscheidet allein der Arbeitnehmer, ob er das Arbeitsverhältnis über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus fortsetzt. Eine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses kann meiner Meinung nach nicht erzwungen werden. Letztlich wird die Frage rechtswirksam jedoch nur gerichtlich zu entscheiden sein.

Tarifvertragliche Entgeltsteigerungen beim Arbeitgeberwechsel- Lizenzeintrag oder Final Check maßgeblich?

Viele Tarifverträge im Luftfahrtbereich stellen für die Frage, zu welchen Zeitpunkten tarifvertragliche Entgeltsteigerungen eintreten, auf den Zeitpunkt der Ernennung zum Kapitän ab. Der Zeitpunkt der Ernennung zum Kapitän ist aber nicht definiert, so dass es in der Praxis im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels oftmals zu Streit über die „richtigen Steigerungsdaten“ kommt. Einerseits nämlich kann als Kapitänswerdung das Datum der Lizenzeintragung angenommen werden oder andererseits auf die erfolgreiche Linienausbildung und ihren positiven Final Check abgestellt werden. Beide Daten fallen zumeist mehrere Monate auseinander, so dass die Festlegung des Datums der Ernennung zum Kapitän unmittelbare finanzielle Auswirkungen auf die beschäftigten Piloten hat. In seiner aktuellen Entscheidung vom 15.05.2013 hat sich das Bundesarbeitsgericht mit diesem Thema beschäftigt.

Ausgangspunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.5.2013, 5 AZR 147/12 ist die Klage eines Kapitäns, der auf dem Flugzeugmuster B 757/767 beschäftigt ist. Im Sommer 2005 wechselte er von der DLH zur GWI. Das Luftfahrtbundesamt erteilte ihm am 5. September 2005 die Lizenz als verantwortlicher Kapitän. Zum 13. September 2007 wechselte der Kläger zur CFG, die in dem streitigen Verfahren die Beklagte ist.

Der Arbeitsvertrag vom 6. September 2007 lautet auszugsweise:

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Gesetz, den jeweils gültigen Tarifverträgen für das Cockpitpersonal der CFG, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der CFG sowie aus den Bestimmungen dieses Vertrages.

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 9 für das Cockpitpersonal der Condor und Condor Berlin gültig ab 1. Januar 2006 (VTV Nr. 9) regelt ua.:

(4) a) Regelungen für seit 01.01.2005 ernannte Kapitäne

Ab der Ernennung zum Kapitän erhalten Mitarbeiter eine Grundvergütung von EUR 7.473,45 (ab dem 1.7.2006: EUR 7.660,29; ab dem 1.3.2007: EUR 7.775,19). Die Grundvergütung von Kapitänen wird nach 12 Monaten, dann zwei Mal nach jeweils 18 Monaten und danach jeweils bei Vollendung eines Beschäftigungsjahres als Kapitän um einen Steigerungsbetrag von EUR ... erhöht, höchstens jedoch auf EUR ...

Im Tarifvertrag über Wechsel und Förderung Nr. 3, gültig ab 1. Dezember 2006 (im Folgenden: TV WeFö Nr. 3) ist ua. geregelt:

Bei einem Arbeitgeberwechsel zwischen DLH, CFG, LCAG, GWI oder CIB werden die bei der früheren Gesellschaft tatsächlich verbrachten Beschäftigungszeiten bei der Berechnung von Zeiten und Fristen des jeweiligen Manteltarifvertrags sinngemäß berücksichtigt. Sonstige Anrechnungen erfolgen nicht.*

Die Beklagte leistete dem Kläger nach dem Arbeitgeberwechsel entsprechend der im Konzern üblichen Praxis zunächst ein Entgelt, das dem zuletzt bei der GWI bezogenen entsprach. Sie steigerte die Vergütung des Klägers schließlich um den Steigerungsbetrag nach § 3 Abs. 4 Buchst. a) VTV Nr. 9 zum 1. Juli 2008 und zum 1. Januar 2010. Dabei stellte sie für den Zeitpunkt der „Ernennung zum Kapitän“ auf den sog. „final check“ bzw. das „Senioritätsdatum 2“ (Kapitänswerdung) am 21. Dezember 2005 zum 1. Januar 2006 bei der GWI ab.

Mit der Klage hat der Kläger restliche Steigerungsbeträge geltend gemacht und vorgetragen, dass er bereits mit Wirkung vom 1. September 2005 zum Kapitän ernannt worden sei. Er hat gemeint, maßgebend hierfür sei das Datum der Lizenzeintragung. Der Anspruch ergebe sich zudem aus der Senioritätsliste, die Grundlage der Umschulung und Förderung nach dem TV WeFö Nr. 3 sei.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Auffassung des Klägers nicht und wies dessen Klage ab.

Seiner Auffassung nach kommt es bei einem Arbeitgeberwechsel im Hinblick auf die Daten der Entgeltsteigerungen weder auf den Zeitpunkt des Lizenzeintrages noch auf den Final Check an. Vielmehr beginnen nach einem Arbeitgeberwechsel Steigerungsphasen, die hier bei den vorherigen Arbeitgebern auf der Grundlage dort geltender Tarifverträge begonnen hatten, nach § 3 Abs. 4 a) VTV

Nr. 9 bei der Beklagten erstmals und neu und werden nicht fortgeschrieben.

Eine solche Fortschreibung, für die allein die Frage der Kapitänswerdung maßgeblich wäre, ergibt sich – so das Bundesarbeitsgericht- nämlich nicht aus dem MTV Nr. 1 oder dem TV WeFö Nr. 3.

Der MTV aber ist der einzige Tarifvertrag, auf den die oben genannten Regelungen des TV WeFö verweisen.

Bei den Steigerungsintervallen handelt es sich daher nicht um manteltarifvertragliche Zeiten oder Fristen. Vielmehr sind sie ausschließlich im Vergütungstarifvertrag geregelt, auf welchen die Regelungen des TV WeFö aber nicht verweisen. Damit findet § 7 Abs. 11 2. Unterabsatz Satz 2 TV WeFö Nr. 3 Anwendung, wonach sonstige Anrechnungen gerade nicht erfolgen.

Die Senioritätsliste, auf die sich der Kläger beruft und auf die die Beklagte vorprozessual abgestellt hat, ist nach dem VTV Nr. 9 und dem TV WeFö Nr. 3 für die Entgeltsteigerungen zudem unerheblich.

Die Vergütungssteigerungen nach § 3 Abs. 4 Buchst. a) VTV Nr. 9 sind mithin keine Konsequenz aus einer bei einem anderen Arbeitgeber erfolgten Ernennung zum Kapitän, sondern Konsequenz aus der bei der Beklagten erfolgten Beschäftigung als Kapitän.

Bundesarbeitsgerichts vom 15.5.2013, Aktenzeichen: 5 AZR 147/12

Fazit:

Das Bundesarbeitsgericht stellt bei seiner Entscheidung klar, dass bei einem Arbeitgeberwechsel die Zeiträume für die Steigerungsintervalle neu beginnen. Bereits bei dem früheren Arbeitgeber begonnene Steigerungszeiträume werden nicht fortgeschrieben.

Dies ist Folge der Regelung des hier einschlägigen TV WeFö, nach dem nur Zeiten und Fristen des jeweiligen MTV (Manteltarifvertrages) berücksichtigt werden. Die Steigerungsintervalle jedoch sind nicht Gegenstand des MTV, sondern des VTV (Vergütungstarifvertrages), auf den die Regelungen des TV WeFö jedoch nicht verweisen.