

Piloten müssen nicht mit 60 Jahren in Rente gehen

Der Europäische Gerichtshof hat die Altersgrenze von 60 Jahren, die bei der Lufthansa für Piloten gilt, verworfen. Diese sei eine Diskriminierung. Die Gewerkschaft Cockpit warnt nun vor Sicherheitsrisiken für die Passagiere.

jjja/ufe. BERLIN/FRANKFURT, 13. September. Fluggesellschaften dürfen ihre Piloten nicht mit 60 Jahren in Rente schicken. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am Dienstag entschieden. Ein generelles Verbot sei eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, befanden die Luxemburger Richter. Dies gelte auch dann, wenn dies nicht gesetzlich, sondern in einem Tarifvertrag vorgesehen sei. Geklagt hatten drei frühere Flugkapitäne der Deutschen Lufthansa. Das Bundesarbeitsgericht hatte ihre Fälle den Europarichtern vorgelegt.

Der EuGH pochte auf eine EU-Richtlinie „über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ aus dem Jahr 2000. Diese untersagt jede Differenzierung unter anderem wegen des Alters, sofern sie nicht ausnahmsweise durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Richter gestanden den Mitgliedstaaten zwar zu, Arbeitnehmer je nach Alter unterschiedlich zu behandeln, wenn altersabhängige körperliche Fähigkeiten für die Berufsausübung „wesentlich und entscheidend“ sind. Damit seien gewisse Beschränkungen zu rechtfertigen, wenn dies im Interesse der Sicherheit der Passagiere, der Bewohner der überflogenen Gebiete und auch der Piloten selbst liege.

Doch ein vollständiges Berufsverbot, wie es der Tarifvertrag der Lufthansa vorsieht, geht dem Gericht zu weit. Der Richterspruch verweist darauf, dass gesetzliche Regelungen in Deutschland und auch in anderen Ländern Piloten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fliegen lassen. Wenn sie das 60. Lebensjahr überschritten haben, gilt lediglich die Auflage, dass die anderen Piloten im Cockpit jünger sein müssen (Az.: C-447/09).



Alter als Kriterium: Die Gewerkschaft Vereinigung Cockpit will keine Piloten über 60 Jahren in der Flugzeugkanzel.

Foto dpa

Der Lufthansa-Konzern hielt sich zu den Folgen des Urteils zunächst bedeckt. Die Entscheidung aus Luxemburg habe keine unmittelbaren Folgen, weil zunächst das Bundesarbeitsgericht die Vorgaben umsetzen müsse, erklärte ein Unternehmenssprecher in Frankfurt. Sobald Klarheit auf der nationalen Ebene bestehe, werde man zusammen mit dem Tarifpartner – der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) – nach neuen Lösungen suchen. Manager in der Personalabteilung der größten Fluggesellschaft in Europa können ihre Freude über den Spruch aus Luxemburg jedoch nicht verhehlen. Die neue Altersgrenze bei den Piloten werde die „Flexibilität bei der Einsatzplanung deutlich erhöhen“, heißt es dort.

VC zeigte sich enttäuscht über das Urteil. Denn gegen den Einsatz von Piloten über 60 Jahren sprächen sowohl Sicherheitsrisiken wie auch karrieretechnische Gründe, sagte VC-Sprecher Jörg Handweg. Zum einen seien ältere Kollegen durch Schichtdienste und den Einsatz auf Langstreckenflügen, in denen Nächte durchfliegen werden, extrem hohen Belastungen ausgesetzt. Darüber hinaus trübten sich durch die Aussicht, dass gestandene Flugkapitäne künftig bis zu fünf Jahre länger im Cockpit arbeiten dürfen, die Karrierechancen für die jüngeren Co-Piloten deutlich ein. Das schaffe Frustration in der Belegschaft und erhöhe intern die Wechselbereitschaft, fürchtet Handweg. Gegenwärtig stehen im Passagiergeschäft der Lufthansa insgesamt 4200 Piloten un-

ter Vertrag, jeweils die Hälfte entfällt dabei auf Flugkapitäne und Co-Piloten.

Der Arbeitsrechtler Ulrich Preis von der Universität Köln sagte dieser Zeitung, der EuGH habe sich bei speziellen Altersgrenzen für einzelne Berufsgruppen schon häufig „knallhart“ gezeigt. Dagegen billigten die Richter allgemeine Altersgrenzen in den Mitgliedsländern, weil sie beispielsweise eine ausgewogene Altersstruktur in einer Belegschaft als ein legitimes Ziel ansähen. Nach Ansicht des Hochschullehrers ist vor allem noch in zwei Punkten mit Grundsatzurteilen aus Luxemburg zu rechnen – und zwar hinsichtlich der Frage, inwieweit das Alter ein Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen und bei der Aufstellung von Sozialplänen sein darf.