

Arbeitsrecht: Eine Stewardess ist kein Pilot

Eine im Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze für das Kabinenpersonal einer Fluggesellschaft von 60 Jahren (wie es für die Cockpitbesatzung gilt) ist sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam. Das Argument der Gesellschaft, die Leistungsfähigkeit ließe im Alter naturgemäß nach, und deswegen bestehe ein Sicherheitsrisiko, zog nicht. Denn das Kabinenpersonal sei nicht vergleichbar mit der Besatzung im Cockpit. Anders als beim Piloten gebe es keine Anhaltspunkte dafür, dass ältere Stewardessen oder Stewards „eine ernsthafte Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Passagiere, der Besatzung oder der Personen in den überfliegenden Gebieten befürchten lassen“.

Quelle: Wolfgang Büser

Zulässigkeitszeitpunkt für eine Befristungskontrollklage; Unwirksamkeit der Altersgrenze für Flugbegleiter

Gericht: BAG

Datum: 23.06.2010

Aktenzeichen: 7 AZR 1021/08

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2010, 21671

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Düsseldorf - 29.04.2008 - AZ: 7 Ca 7849/07

LAG Düsseldorf - 05.11.2008 - AZ: 12 Sa 860/08

Rechtsgrundlagen:

§ 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG

§ 17 S. 1 TzBfG

Art. 3 Abs. 1 GG

§ 1 AGG

§ 7 AGG

§ 47 Manteltarifvertrag Nr. 11 Kabinenpersonal LTU

Fundstellen:

BB 2011, 448

EzA-SD 18/2010, 16

FA 2010, 379

NZA 2010, 1248-1250

ZTR 2010, 581-582

Orientierungssatz:

1. Eine Befristungskontrollklage kann bereits längere Zeit vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit erhoben werden.
2. Eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Flugbegleiter ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam.

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Hansen für Recht erkannt:

Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. November 2008 - 12 Sa 860/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer tariflichen Altersgrenzenregelung am 30. November 2009 geendet hat.
- 2 Die am 23. November 1949 geborene Klägerin war seit 1970 als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. In dem von der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Manteltarifvertrag Nr. 11 Kabinenpersonal LTU in der Fassung vom 1. Januar 2007 (im Folgenden: MTV Nr. 11) ist ua. bestimmt:

"§ 47

Erreichen der Altersgrenze

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."

3 Die Klägerin bat die Beklagte mit Schreiben vom 12. März und 23. April 2007 um die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses über die tarifliche Altersgrenze hinaus. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 20. März und 8. Mai 2007 ab.

4 Mit der am 4. Dezember 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenzenregelung gewandt und

gemeint, diese sei unwirksam. Für eine Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal gebe es keinen sachlichen Grund. Außerdem bewirke die Regelung eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters.

5 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung nach § 47 des Manteltarifvertrags Nr. 11 für das Kabinenpersonal LTU zum 30. November 2009 beendet wird,

2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 30. November 2009 hinaus zu den bisherigen vertraglichen Arbeitsbedingungen als Flugbegleiterin tatsächlich weiterzubeschäftigen.

6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Regelung in § 47 MTV Nr. 11 sei wirksam und habe das Arbeitsverhältnis zum 30. November 2009 beendet. Die tarifliche Altersgrenze diene - ebenso wie die Altersgrenze von 60 Jahren für Cockpit-Personal - der Flugsicherheit und sei daher von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt. Das Kabinenpersonal sei in gleicher Weise wie das Cockpit-Personal außergewöhnlich hohen physischen und psychischen Belastungen wie zB Höhenstrahlung, Druckunterschieden, Temperaturschwankungen, verschiedenen Zeitzonen und Schichtdienst ausgesetzt. Wegen dieser besonderen Belastungen sei die Wahrscheinlichkeit eines altersbedingten Leistungsabbaus höher als bei anderen Arbeitnehmern. Der Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals könne die Flugsicherheit erheblich gefährden. Das Kabinenpersonal trage ebenso wie das Cockpit-Personal die Verantwortung für die Sicherheit der Passagiere, der Allgemeinheit und wertvoller Wirtschaftsgüter. Nach dem Flight Safety Manual und den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen in OPS 1 "Gewerbsmäßige Beförderung in Flugzeugen", Abschn. O "Kabinenbesatzung" dürfe nur eine geringere Anzahl von Passagieren befördert werden, wenn bereits vor Flugbeginn feststehe, dass ein Flugbegleiter ausfalle. Dies beruhe darauf, dass ein Flugbegleiter nur für eine bestimmte Anzahl von Passagieren verantwortlich sein könne. In Notfällen, in denen das Flugzeug innerhalb von 90 Sekunden evakuiert werden müsse, führe der Ausfall eines Flugbegleiters zu einer erheblichen Gefährdung der Passagiere. Auch während des normalen Flugbetriebs sei die Tätigkeit des Kabinenpersonals sicherheitsrelevant. Das zeigten die Vorschriften des Flight Safety Manual über die Unterbringung von Kindern an Bord, über nicht gehfähige Passagiere, über Sicherheitsausrüstungen der Kabine, die Unterbringung von Handgepäck, die Sicherheitsbelehrung der Passagiere, über das Verfahren nach der Landung, über Feuerschutzvorschriften, den Betrieb elektronischer Geräte sowie die Vorschriften über die vom Kabinenpersonal durchzuführenden Checks. Auch das First Aid Manual enthalte im normalen Flugbetrieb zu beachtende sicherheitsrelevante Regelungen für das Kabinenpersonal. Die Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal sei auch aus Gründen der Gleichbehandlung mit Cockpit-Personal nach Art. 3 Abs. 1 GG sowie zur Verhinderung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung des zu 95,79 % männlichen Cockpit-Personals geboten.

7 Das Arbeitsgericht hat der - erstinstanzlich noch gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 23. November 2009 sowie auf Weiterbeschäftigung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gerichteten - Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit einer den zuletzt gestellten Klageanträgen entsprechenden Maßgabe zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

8 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Klageantrag zu 1. zu Recht stattgegeben. Die Befristungskontrollklage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht nach § 47 MTV Nr. 11 am 30. November 2009 geendet. Die in dieser Bestimmung festgelegte Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal ist unwirksam. Für sie besteht kein sachlicher Grund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

- 9 I. Der Klageantrag zu 1. ist zulässig und begründet.
- 10 1. Der Klageantrag ist zulässig.
- 11 a) Mit dem Klageantrag zu 1. wendet sich die Klägerin im Wege einer Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenzenregelung in § 47 MTV Nr. 11 zum 30. November 2009. Der erstinstanzlich gestellte Antrag war zwar auf die Feststellung gerichtet, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit Erreichen des 60. Lebensjahres am 23. November 2009 geendet hat. Die Beklagte hatte sich allerdings nicht auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt, sondern zum 30. November 2009 nach § 47 MTV Nr. 11 berufen. Die Vorschrift sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht am Tag der Vollendung des 60. Lebensjahres, sondern erst mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet, vor. Nach der zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Klagebegründung war jedoch zweifelsfrei erkennbar, dass sich die Klägerin von Anfang an gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenzenregelung in § 47 MTV Nr. 11 gewandt hat. Deshalb war trotz der fehlerhaften Datumsangabe in dem ursprünglichen Klageantrag zu 1. ausschließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2009 Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. In diesem Sinne hat die Klägerin den Klageantrag zu 1. in der Berufungsverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich klargestellt.
- 12 b) Für die Befristungskontrollklage besteht nach § 17 Satz 1 TzBfG das erforderliche Feststellungsinteresse. Dem steht nicht entgegen, dass die Klage bereits nahezu zwei Jahre vor dem Erreichen der Altersgrenze erhoben wurde. An der alsbaldigen Klärung der Frage, ob eine Befristung wirksam ist, besteht in der Regel bereits vor dem vereinbarten Vertragsende ein rechtliches Interesse der Parteien. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich der Arbeitgeber - wie im Streitfall - auf die Wirksamkeit der Befristung beruft. Dementsprechend wird die materiell-rechtliche Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (vgl. etwa BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - zu I 1 der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu I der Gründe, BAGE 110, 38).
- 13 2. Der Klageantrag zu 1. ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht nach § 47 MTV Nr. 11 am 30. November 2009 geendet. Die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Mitglieder des Kabinenpersonals ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG unwirksam. Beim Einsatz von Kabinenpersonal besteht kein annähernd vergleichbares Risiko für die Sicherheit des Flugverkehrs wie beim Einsatz von Cockpit-Personal, für das nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats eine Altersgrenze von 60 Jahren sachlich gerechtfertigt ist.
- 14 a) Die in § 47 MTV Nr. 11 normierte Altersgrenze ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt.
- 15 aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegen tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Befristungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Dazu gehören auch tarifliche Altersgrenzen (vgl. etwa BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - zu B II 1 a der Gründe, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2).
- 16 (1) Nach der bereits vor Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 entwickelten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts waren Altersgrenzen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer noch nicht die Möglichkeit hat, eine gesetzliche Altersrente zu beziehen, sachlich gerechtfertigt, wenn das Erreichen eines bestimmten Lebensalters wegen der vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit zu einer Gefährdung wichtiger Rechtsgüter führen kann. Altersgrenzen, welche die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern der Besatzung von Luftfahrzeugen vorsehen, hat das Bundesarbeitsgericht für zulässig gehalten, wenn durch die Beschäftigung des Arbeitnehmers über

ein bestimmtes Lebensalter hinaus nach einer nachvollziehbaren Einschätzung der Tarifvertragsparteien das Risiko unerwarteter altersbedingter Ausfallerscheinungen zunimmt und dadurch die Gefahr für Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder, der Passagiere sowie der Personen am Boden ansteigt (vgl. die zahlreichen Nachweise in BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Nr. 55 = EzA TzBfG § 14 Nr. 54). Zwar hängt das zur Minderung der Leistungsfähigkeit führende Altern nicht allein vom Lebensalter ab, sondern ist ein schleichender Prozess, der individuell verschieden schnell vor sich geht. Es entspricht jedoch der allgemeinen Lebenserfahrung, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit generell mit zunehmenden Alter größer wird (BAG 27. November 2002 - 7 AZR 655/01 - zu B II 1 a der Gründe, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 2). Wie der Senat wiederholt ausgeführt hat, sind insbesondere Flugzeugführer überdurchschnittlichen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, in deren Gefolge auch bei guter individueller gesundheitlicher Verfassung mit höherem Lebensalter das Risiko plötzlicher Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen zunimmt (vgl. BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zu B II 3 b bb der Gründe mwN, BAGE 100, 292). Die Vereinbarung einer Altersgrenze, die das Ende des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds des Cockpit-Personals von dem Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig macht, trägt dieser möglichen Gefahrenlage Rechnung und schützt damit zugleich das Besatzungsmitglied vor einer Überbeanspruchung durch seine berufliche Tätigkeit (vgl. BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - aaO.). Bei der Beurteilung des Sicherheitsrisikos haben die Tarifvertragsparteien einen Einschätzungsspielraum, der von den Gerichten für Arbeitsachen bei der Würdigung, ob für die tarifliche Regelung ein sachlicher Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG besteht, zu beachten ist (BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - zu II 1 b der Gründe, EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5).

- 17** (2) An diesen Grundsätzen, die das Bundesverfassungsgericht aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht beanstandet hat (BVerfG 25. November 2004 - 1 BvR 2459/04 - zu B II 3 c der Gründe, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 25), hat der Senat unter der Geltung des TzBfG festgehalten (BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Nr. 55 = EzA TzBfG § 14 Nr. 54).
- 18** bb) Danach besteht für die in § 47 MTV Nr. 11 enthaltene Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal kein sachlicher Grund. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass keine nachvollziehbaren Anhaltspunkte für die Annahme dargelegt oder sonst ersichtlich sind, dass altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Mitgliedern des Kabinenpersonals könne zu einer ernsthaften Gefährdung von Leben und Gesundheit der Passagiere, der Flugbesatzung oder der Personen in den überflogenen Gebieten führen. Die Tarifvertragsparteien haben daher die ihnen zustehende Einschätzungsprärogative und ihren Gestaltungsspielraum bei der Normsetzung überschritten.
- 19** (1) Der Senat hat durch Urteil vom 31. Juli 2002 (- 7 AZR 140/01 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 102, 65) entschieden, dass eine auf die Vollendung des 55. Lebensjahres bezogene tarifvertragliche Altersgrenze für das Kabinenpersonal, die mit dem möglichen altersbedingten Nachlassen des physischen und psychischen Leistungsvermögens begründet wird, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen kann. Er hat dies damit begründet, dass das Sicherheitsrisiko beim Einsatz von Kabinenpersonal demjenigen von Cockpit-Personal nicht annähernd vergleichbar sei. Fälle, in denen der altersbedingte Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals die Passagiere, die Besatzung oder gar Menschen in überflogenen Gebieten in ernste Gefahr bringen könnte, seien derart theoretisch und unwahrscheinlich, dass sie nicht geeignet seien, eine generelle Altersgrenze von 55 Jahren für diese Personengruppen zu rechtfertigen. Falls ein Mitglied des Kabinenpersonals tatsächlich während eines Flugs altersbedingt ausfallen sollte, würden dadurch Leib und Leben der Flugpassagiere und der Besatzungsmitglieder oder sonstige wichtige Rechtsgüter nicht gefährdet. Allein mit der extremen Ausnahmesituation einer etwaigen Notlandung lasse sich die Altersgrenze nicht rechtfertigen. Diese Rechtsprechung hat der Senat für eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal im Beschluss vom 16. Oktober 2008 (- 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 20 ff., AP TzBfG § 14 Nr. 55 = EzA TzBfG § 14 Nr. 54) bestätigt.

20

(2) Für die in § 47 MTV Nr. 11 normierte Altersgrenze von 60 Jahren gilt nichts anderes. Der altersbedingte Leistungsabbau oder das mit zunehmendem Alter erhöhte Risiko plötzlicher, unvorhersehbarer gesundheitlicher Ausfallerscheinungen können bei einem Mitglied des Kabinenpersonals nicht zu einer annähernd vergleichbaren Gefährdung für die Sicherheit des Flugverkehrs führen wie bei einem Mitglied des Cockpit-Personals. Fälle, in denen der altersbedingte Ausfall eines Flugbegleiters andere Menschen in ernste Gefahr bringen könnte, sind derart theoretisch und unwahrscheinlich, dass sie nicht geeignet sind, eine generelle Altersgrenze von 60 Jahren zu rechtfertigen.

- 21** (a) Beim Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals während des Flugs werden Leib und Leben anderer Menschen oder sonstige wichtige Rechtsgüter nicht ernsthaft gefährdet. Zwar hat sich die Beklagte darauf berufen, dass ein Flugbegleiter nur eine bestimmte Anzahl von Fluggästen hinsichtlich der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften nach dem sog. Flight Safety Manual betreuen könne, zB was die ordnungsgemäße Unterbringung des Gepäcks, die Betätigung der Sitze und Sicherheitsgurte, das Freihalten von Ausgängen sowie die Sicherheitsbelehrung der Passagiere betreffe. Die durch den Ausfall eines Flugbegleiters während des Fluges entstehende Gefahrenlage ist jedoch derjenigen beim Ausfall eines Mitglieds des Cockpit-Personals, das für die Führung des Flugzeugs verantwortlich ist, nicht vergleichbar. Selbst wenn der Ausfall eines Flugbegleiters zur Vernachlässigung einzelner nach dem Flight Safety Manual oder dem First Aid Manual bestehender Sicherheitsbestimmungen führen sollte, erscheint es völlig unwahrscheinlich, dass dies den Absturz des Flugzeuges zur Folge haben könnte.
- 22** (b) In Fällen einer Notlandung oder Notwasserung könnte das altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit oder der vollständige Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals zwar zu einer Gefährdung der Passagiere führen, wenn das Flugzeug nicht schnell genug oder nicht sachgerecht geräumt werden könnte oder - bei einer Notwasserung - nicht alle Rettungsboote ordnungsgemäß betreut werden könnten. Diese Fälle sind jedoch derart theoretisch und unwahrscheinlich, dass sie zur Rechtfertigung einer generellen Altersgrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal nicht geeignet sind (vgl. BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - Rn. 19 - 21, AP TzBfG § 14 Nr. 55 = EzA TzBfG § 14 Nr. 54).
- 23** cc) Die Altersgrenze von 60 Jahren ist nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil das Kabinenpersonal die Möglichkeit hat, Ansprüche auf eine von der Beklagten finanzierte, tariflich geregelte Übergangsvorsorge zu erwerben. Eine Übergangsvorsorge ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats allenfalls geeignet, eine an sich sachlich gerechtfertigte Altersgrenze als "noch eher zumutbar" erscheinen zu lassen (BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 102, 65).
- 24** b) Da die Gefahrenlage für die Sicherheit des Flugverkehrs beim Ausfall von Mitgliedern des Kabinenpersonals derjenigen beim Ausfall von Cockpit-Personal nicht annähernd vergleichbar ist, ist die Normierung einer Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal nicht aus Gründen der Gleichbehandlung mit Cockpit-Personal geboten. Eine Ungleichbehandlung beider Personengruppen in Bezug auf die Altersgrenze verstößt daher weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG , noch bewirkt sie eine unzulässige geschlechtsspezifische Diskriminierung iSv. §§ 7 , 1 AGG des überwiegend männlichen Cockpit-Personals gegenüber dem überwiegend weiblichen Kabinenpersonal.
- 25** II. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Mit diesem Antrag macht die Klägerin den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Weiterbeschäftigungsanspruch für die Dauer des Rechtsstreits (BAG 27. Februar 1985 - GS 1/84 - BAGE 48, 122) geltend. In diesem Sinne hat das Arbeitsgericht den Antrag nach den Ausführungen zu II des erstinstanzlichen Urteils ausgelegt. Gegen diese Würdigung haben sich die Parteien nicht gewandt. Der Rechtsstreit ist mit der Verkündung der Entscheidung des Senats über den Klageantrag zu 1. rechtskräftig abgeschlossen. Der Senat hat daher nicht zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht dem Weiterbeschäftigungsantrag zu Recht stattgegeben hat.

Linsenmaier
Gräfl
Kiel
Güner
Hansen

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Fortführung der bisherigen Rechtsprechung:

vgl. zu Orientierungssatz 1: BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38

vgl. zu Orientierungssatz 2: BAG 16. Oktober 2008 - 7 AZR 253/07 (A) - AP TzBfG § 14 Nr. 55 = EzA TzBfG § 14 Nr. 54; 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - BAGE 102, 65 (zu einer tariflichen Altersgrenze von 55 Jahren für Flugbegleiter)

Branchenspezifische Problematik: Luftverkehr

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.