

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 20.02.2002, Az.: 7 AZR 748/00

Revision; Arbeitsvertragliche Altersgrenze; Pilot; Luftverkehrssicherheit; Unbefristetes Arbeitsverhältnis; Weiterbeschäftigung

Gericht: BAG

Datum: 20.02.2002

Aktenzeichen: 7 AZR 748/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 10165

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 9 Ca 135/98

LAG Hessen - 3 Sa 2182/99

Rechtsgrundlage:

§ 620 BGB

Fundstellen:

BAGE 100, 292 - 303

ARST 2002, 281

AuR 2002, 316

AUR 2002, 316

AuS 2002, 60

BAGReport 2002, 328

BB 2002, 1494 (amtl. Leitsatz)

DB 2002, 1665-1667 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 5/2002, 4-5 (Pressemitteilung)

EzA-SD 13/2002, 7

FA 2002, 152 (Pressemitteilung)

FAr 2002, 152

JR 2002, 484

MDR 2002, 1013-1015 (Volltext mit amtl. LS)

NZA 2002, 789-793 (Volltext mit red./amtl. LS)

SAE 2002, 352

schnellbrief 2002, 3

BAG, 20.02.2002 - 7 AZR 748/00

Amtlicher Leitsatz:

Eine mit dem Piloten eines gewerbsmäßig eingesetzten Großflugzeugs 1990 vereinbarte und 1996 bestätigte arbeitsvertragliche Altersgrenze von 60 Jahren ist im Hinblick auf die bis zum 31. August 1998 anwendbare Soll-Vorschrift des § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO sowie wegen des Interesses des Luftfahrtunternehmens an der Gewährleistung der Sicherheit des Luftverkehrs rechtlich nicht zu beanstanden.

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Juli 2000 - 3 Sa 2182/99 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer arbeitsvertraglich vereinbarten Altersgrenze am 14. März 1998 geendet hat. Hilfsweise macht der Kläger geltend, zwischen den Parteien sei nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.
- 2 Der am 14. März 1938 geborene Kläger wurde mit Arbeitsvertrag vom 20. Februar 1990 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der G, ab 1. April 1990 als Flugzeugführer zur Verwendung auf dem Flugzeugtyp B 747 eingestellt. Der Arbeitsvertrag sah in § 10 unter der Überschrift "Altersbegrenzung/Rentenzahlung" ua. vor:
 - 3 "Der Arbeitsvertrag endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.
 - 4 Soweit ein Gesetz oder eine Verordnung den fliegerischen Einsatz über ein bestimmtes Alter hinaus durch eine zwingende oder eine Soll-Bestimmung nicht gestattet, endet der Arbeitsvertrag, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn der Mitarbeiter das dort bestimmte Alter erreicht. Gemäß § 41 Abs. 1 der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät soll derzeit ein fliegerischer Einsatz bei einem Alter von über 60 Jahren nicht erfolgen, so daß der Arbeitsvertrag mit Vollendung des 60. Lebensjahres endet, soweit diese oder eine entsprechende Vorschrift zu jenem Zeitpunkt noch zu beachten ist. "
 - 5 Am 23. Januar/1. Februar 1996 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag. Nach dessen Nr. 2 ergeben sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten "aus dem Gesetz, den Tarifverträgen der LCAG für den Bordbereich, Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der LCAG in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den Bestimmungen des Vertrages". Zu den "Tarifverträgen der LCAG für den Bordbereich" gehört der Manteltarifvertrag Nr. 1 Cockpitpersonal vom 1. Januar 1996, der in § 19 Abs. 1 eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorsieht. Außerdem vereinbarten die Parteien im Arbeitsvertrag vom 23. Januar/1. Februar 1996 unter Nr. 7 "Altersbegrenzung":
 - 6 "(1) Der Arbeitsvertrag endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, in dem Monat, in dem Herr A das 60. Lebensjahr vollendet hat.
 - 7

(2) Soweit Herr A in seinem vorherigen Arbeitsvertrag eine abweichende Regelung hatte, so gilt diese. "

- 8 Mit Schreiben vom 27. Februar 1998 "bestätigte" die Beklagte dem Kläger die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1998. Für die Zeit vom 10. März 1998 bis 31. März 1998 gewährte die Beklagte dem Kläger Urlaub.
- 9 Mit der am 30. März 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1998 hinaus geltend gemacht. Nach § 10 des Vertrags vom 20. Februar 1990, der nach Nr. 7 Abs. 2 des Vertrags vom 23. Januar/1. Februar 1996 fortgelte, ende sein Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 sei unklar. Eine Regelung, nach welcher der Einsatz des Klägers ab Vollendung des 60. Lebensjahres nicht gestattet sei, habe es schon bei Vertragsschluß nicht gegeben. Eine Altersgrenze von 60 Jahren sei außerdem mangels eines Sachgrunds unwirksam. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Belastbarkeit von Piloten seien überholt. Die Befristung verstoße ferner gegen Art. 12 GG . Außerdem fehle es an einer Übergangsversorgung. Schließlich sei nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da das Arbeitsverhältnis über den 14. März 1998 hinaus bis zum 31. März 1998 fortgesetzt worden sei.
- 10 Der Kläger hat beantragt,
- 11 1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres am 31. März 1998 geendet habe, sondern unverändert fortbestehe;
- 12 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 1. April 1990 in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag vom 23. Januar 1996 bis zum rechtskräftigen Abschluß des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu unveränderten Bedingungen als ersten Offizier weiterzubeschäftigen.
- 13 Der Kläger hat im zweiten Rechtszug außerdem mehrere auf die Verschaffung bzw. Bezahlung von Übergangsversorgung gerichtete Hilfsanträge gestellt.
- 14 Die Beklagte hat beantragt,
- 15 die Klage abzuweisen.
- 16 Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe gemäß § 10 Abs. 2 des Vertrags vom 20. Februar 1990 mit Vollendung des 60. Lebensjahres des Klägers und damit am 14. März 1998 geendet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei danach nicht iSv. § 625 BGB ohne Widerspruch der Beklagten fortgesetzt worden.
- 17 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil die Berufung des Klägers hinsichtlich der bereits erstinstanzlich gestellten Klaganträge zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger diese Klaganträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 18 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Feststellungsantrag zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der arbeitsvertraglich wirksam vereinbarten Altersgrenze spätestens am 31. März 1998 geendet. Der vorläufige Weiterbeschäftigungsantrag fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an.
- 19

A. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Es handelt sich dabei jedenfalls in erster Linie nicht um eine Entfristungsklage iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; jetzt § 17 Satz 1 TzBfG), sondern um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, mit welcher die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung begehrt wird. Der Kläger macht vorrangig geltend, sein Arbeitsverhältnis ende gemäß § 10 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers, denn eine Vorschrift, wie sie § 10 Abs. 2 des Vertrags vom 20. Februar 1990 voraussetze, habe es weder bei Vertragsschluß noch bei Vollendung des 60. Lebensjahres des Klägers gegeben. Erst hilfsweise macht der Kläger die Unwirksamkeit einer etwa vereinbarten Altersgrenze von 60 Jahren geltend. Auch der höchst hilfsweise behauptete unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB ist seiner Art nach nicht Gegenstand einer Entfristungsklage nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG, sondern einer allgemeinen Feststellungsklage.

- 20 B. Die Vorinstanzen haben die Feststellungsklage zu Recht für unbegründet erachtet.
- 21 I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis habe auf Grund der in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 vereinbarten Altersgrenze mit der Vollendung des 60. Lebensjahrs des Klägers geendet. Zur Begründung hat es insbesondere ausgeführt, § 41 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (LuftBO) vom 4. März 1970 (BGBl. I S 262) sei eine "Soll-Bestimmung", welche den fliegerischen Einsatz des Klägers über dessen 60. Lebensjahr hinaus iSd. § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 nicht gestattet habe. § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO sei im März 1998 ohne Einschränkung geltendes Recht gewesen. Die Modifikation durch die Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an den Betrieb der Luftfahrzeuge vom 29. Juli 1998 (BGBl. I S 1989) sei erst mit Wirkung ab 1. September 1998 erfolgt und spiele daher in vorliegendem Rechtsstreit keine Rolle. Die hiernach anzuwendende Altersgrenze von 60 Jahren sei im Hinblick auf das Gefahrenpotential des kommerziellen Einsatzes von Großflugzeugen und die besonderen Belastungen, denen Flugzeugführer ausgesetzt seien, gerechtfertigt. Die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit und das Risiko plötzlicher Ausfallerscheinungen und Fehlreaktionen werde auch heute noch mit zunehmendem Alter größer. Aus § 625 BGB ergebe sich keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Parteien über den 31. März 1998 hinaus. An das bis zum 14. März 1998 befristete Arbeitsverhältnis habe sich auch kein neues bis zum 31. März 1998 befristetes Arbeitsverhältnis angeschlossen. Es könne nicht festgestellt werden, daß die Beklagte dem Kläger ein dahingehendes Angebot gemacht und der Kläger ein solches Angebot der Beklagten angenommen hätte.
- 22 II. Diese Begründung hält im wesentlichen der revisionsrechtlichen Prüfung stand.
- 23 1. Entgegen der Auffassung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien zutreffend ausgelegt.
- 24 a) Die maßgebliche Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Erreichens eines bestimmten Lebensalters ist § 10 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990. Diese Regelung geht nach Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar/1. Februar 1996 der in Nr. 7 Abs. 1 dieses Vertrags - unbedingt - geschlossenen Vereinbarung einer Altersgrenze von 60 Jahren vor. Als speziellere und im übrigen für den Kläger auch günstigere Regelung verdrängt sie auch die andernfalls nach Nr. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar/1. Februar 1996 zur Anwendung kommende Altersgrenzenregelung des § 19 Abs. 1 MTV Nr. 1 Cockpitpersonal.
- 25 b) Die Auslegung des § 10 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 durch das Landesarbeitsgericht ist nicht zu beanstanden. Dabei kann dahinstehen, ob die vertragliche Vereinbarung nichttypische Erklärungen zum Gegenstand hat, deren Auslegung durch das Tatsachengericht im Revisionsverfahren nur einer eingeschränkten Überprüfung unterliegt (vgl. etwa BAG 25. Februar 1998 - 2 AZR 279/97 - BAGE 88, 131 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 195, zu II 4 a der Gründe; 16. Oktober 1987 - 7 AZR 204/87 - BAGE 57, 1 [BAG 16.10.1987 - 7 AZR 204/87] = AP BAT § 53 Nr. 2, zu II 2 a der Gründe), oder ob es sich um typische

Willenserklärungen im Rahmen einer Einheitsregelung handelt, deren Auslegung das Revisionsgericht uneingeschränkt selbst vornehmen kann (vgl. etwa BAG 6. Februar 1997 - 2 AZR 51/96 - nv., zu II 3 b der Gründe; 18. August 1988 - 6 AZR 361/86 - BAGE 59, 224 = AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 3, zu II 1 b aa der Gründe). Denn auch bei einem umfassenden revisionsrechtlichen Überprüfungsmaßstab erweist sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichts als frei von Rechtsfehlern.

- 26** aa) Nach § 133 BGB ist bei der Auslegung einer Willenserklärung "der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften". Nach § 157 BGB sind Verträge "so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern". Trotz des Verbots der Buchstabeninterpretation ist zunächst auszugehen vom Wortlaut der Erklärung. Dabei dürfen freilich nicht einzelne Wörter isoliert herausgegriffen, sondern es muß der sprachliche Zusammenhang gewürdigt werden. Zu berücksichtigen sind ferner die dem Erklärungsempfänger bekannten Begleitumstände sowie insbesondere der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck und die beiderseitige Interessenlage.
- 27** bb) Hiernach kann kein vernünftiger Zweifel daran bestehen, daß die Parteien mit § 10 Abs. 2 des Vertrags vom 20. Februar 1990 eine Regelung getroffen haben, nach der abweichend von der in § 10 Abs. 1 des Vertrags auf 65 Lebensjahre festgelegten Altersgrenze das Arbeitsverhältnis bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres enden soll, solange die Bestimmung des § 41 Abs. 1 LuftBO hinsichtlich des fliegerischen Einsatzes des Klägers auf einer B 747 zu beachten ist. Denn zwar ist § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO keine Bestimmung, die den Einsatz von über 60-jährigen Luftfahrzeugführern verbietet. Vielmehr handelt es sich um eine an die Luftfahrtunternehmen gerichtete Soll-Bestimmung, nach der diese Mitglieder der Flugbesatzung mit einem Alter über 60 Jahren nicht einsetzen sollen. Gleichwohl folgt aus § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 mit aller Deutlichkeit, daß der Wille der Parteien bei Vertragsschluß dahin ging, das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 60. Lebensjahrs des Klägers enden zu lassen, wenn zu diesem Zeitpunkt § 41 LuftBO für den fliegerischen Einsatz des Klägers noch zu beachten ist. Auch der Zweck der Vereinbarung läßt keine andere vernünftige Interpretation zu. Der Kläger hat nicht ansatzweise zu erklären vermocht, welchen anderen Sinn denn nach seiner Auffassung die in § 10 Abs. 2 des Vertrags vom 20. Februar 1990 getroffene Vereinbarung haben sollte. Von einer Unklarheit der arbeitsvertraglichen Gestaltung, die gegebenenfalls zu Lasten der Beklagten ginge, kann daher jedenfalls insoweit nicht die Rede sein.
- 28** 2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO im März 1998 noch im Sinne des § 10 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 "zu beachten" war. Die LuftBO galt nach ihrem § 1 bis zum 31. August 1998 für den Betrieb der nach den Vorschriften der Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung zum Verkehr zugelassenen Luftfahrtgeräte. Dazu gehörte die vom Kläger geflogene B 747. Erst durch Art. 1 Nr. 2 der Verordnung vom 29. Juli 1998 wurde der in § 1 LuftBO beschriebene Anwendungsbereich mit Wirkung vom 1. September 1998 in einer Weise geändert, die dazu geführt hat, daß nunmehr § 41 LuftBO auf den Betrieb von Großflugzeugen keine Anwendung mehr findet (vgl. hierzu die Senatsentscheidungen vom 23. Januar 2002 - 7 AZR 586/00 und 7 AZR 587/00 -). Das Vorbringen des Klägers, § 41 LuftBO sei bereits vorher nicht mehr angewandt worden, ist substanzlos.
- 29** 3. Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, ist die in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 getroffene Altersgrenzenregelung nicht unwirksam.
- 30** a) Einzelvertragliche Vereinbarungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze sind grundsätzlich möglich. Die Regelungskompetenz hierzu steht den Arbeitsvertragsparteien auf Grund ihrer Privatautonomie innerhalb der Schranken von Recht und Billigkeit zu (vgl. etwa BAG GS 7. November 1989 - GS 3/85 - BAGE 63, 211 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 46, zu B II 4 der Gründe; 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11, zu 3 c der Gründe und 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 c der Gründe, jeweils zur einzelvertraglichen Bezugnahme einer tariflichen Altersgrenze). Arbeitsvertragliche Vereinbarungen über Altersgrenzen bedürfen allerdings zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds. Dies gilt

unabhängig davon, ob sie als Befristung oder als auflösende Bedingung zu qualifizieren sind. Zur Beurteilung der Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Altersgrenze ist auf den Zeitpunkt der Vereinbarung abzustellen. Bei sonstigen Befristungsabreden und der Vereinbarung auflösender Bedingungen entspricht dies der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. bereits GS 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16, zu D der Gründe; ferner 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAGE 44, 107 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 77, zu III 2 b der Gründe; 10. Juni 1992 - 7 AZR 345/91 - nv., zu III 2 b der Gründe). Für arbeitsvertragliche Altersgrenzen gilt grundsätzlich nichts anderes. Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle ist auch hier nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern die Wirksamkeit der gegebenenfalls zu der Beendigung führenden Vereinbarung. Darüber hinaus entspricht der Prüfungszeitpunkt den Erfordernissen der Rechtssicherheit. Es wäre den Arbeitsvertragsparteien schwerlich zuzumuten, wenn die Wirksamkeit der von ihnen vereinbarten Altersgrenze während des Arbeitsverhältnisses - möglicherweise gar wiederholten - Änderungen unterworfen wäre. Nach der vertraglichen Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses eintretende Entwicklungen führen daher grundsätzlich weder nachträglich zur Unwirksamkeit einer wirksamen Vereinbarung, noch sind sie in der Lage, eine zunächst unwirksame Vereinbarung zu "heilen". Dies gilt nicht nur hinsichtlich der tatsächlichen Umstände, sondern grundsätzlich auch hinsichtlich der Gesetzes- und Verordnungslage. Während des Laufs des Arbeitsverhältnisses eintretende Gesetzes- oder Ordnungsänderungen wirken sich grundsätzlich nur dann auf die Altersgrenzenvereinbarung aus, wenn sie gerade hierauf gerichtet sind. Allerdings ist es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, bereits bei der Vereinbarung einer Altersgrenze etwaige künftige Veränderungen der Verhältnisse zu bedenken und dafür - bedingte - Regelungen zu treffen. Ein entsprechender Wille ist dann ggf. auch bei der Auslegung der vertraglichen Altersgrenzenregelung zu berücksichtigen.

- 31** b) Vorliegend war somit die Wirksamkeit der in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 vereinbarten, am 23. Januar/1. Februar 1996 bestätigten Altersgrenze nach den damals gegebenen tatsächlichen Umständen und der damaligen Rechtslage zu beurteilen. Danach ist sie nicht zu beanstanden. Die Parteien haben vielmehr die damals bestehende Gesetzes- und Verordnungslage sachgerecht berücksichtigt. Sie haben zunächst in § 10 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 die Altersgrenze nicht etwa auf 60, sondern auf 65 Jahre festgelegt. Im Hinblick auf den - sowohl 1990 als auch 1996 anwendbaren - § 41 LuftBO haben sie jedoch in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 20. Februar 1990 die Altersgrenze vorgezogen. Sie haben diese vorgezogene einzelvertragliche Altersgrenze zugleich ausdrücklich von der Fortgeltung des § 41 LuftBO oder einer entsprechenden Vorschrift abhängig gemacht. Damit haben sie einzelvertraglich eine mögliche Änderung der öffentlich-rechtlichen Rechtslage bedacht und das Interesse des Klägers daran, bei Wegfall der in § 41 LuftBO vorgesehenen "Altersgrenze" über das 60. Lebensjahr hinaus tätig sein zu können, berücksichtigt. Die in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vereinbarte Altersgrenze war sachlich gerechtfertigt. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß eine an der Altersgrenze des § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO ausgerichtete Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Cockpitpersonals im Hinblick auf das besondere Interesse an der Gewährleistung der Sicherheit des Luftverkehrs nicht zu beanstanden ist (so 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 9 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 4, zu B II 3 der Gründe; 6. März 1986 - 2 AZR 262/85 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 6, zu A IV 6 d cc der Gründe; 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu III 2 c bb der Gründe; vgl. auch 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11, zu 2 c der Gründe). Hieran hält der Senat fest.
- 32** aa) Die vertraglich vereinbarte, an § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO anknüpfende Altersgrenze ist bereits deshalb gerechtfertigt, weil die Beklagte bei Vertragsschluß ein berechtigtes Interesse daran hatte, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu einem Zeitpunkt endet, von dem ab sie den Kläger nach dem erklärten Willen des Ordnungsgebers nicht mehr als Luftfahrzeugführer beschäftigen soll. Ein Luftunternehmen, das Piloten über dieses vom Ordnungsgeber wenn auch nur in einer Soll-Bestimmung normierte Höchstalter hinaus beschäftigt, setzt sich für den Fall eines Versagens dieses Piloten der Gefahr erheblicher Vorwürfe von Fluggästen und Öffentlichkeit aus. Dies zu vermeiden, hat der Arbeitgeber ein anerkennenswertes, auch wirtschaftliches Interesse. Eine

diesem Interesse dienende Altersgrenzenregelung ist arbeitsrechtlich nicht zu beanstanden. Es kann dem Arbeitgeber nicht angesonnen werden, sich derartigen vorhersehbaren Vorwürfen auszusetzen und sich ggf. mit dem Hinweis zu verteidigen, es handle sich bei § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO lediglich um eine Soll-Bestimmung.

- 33** bb) Darüber hinaus war aber § 41 Abs. 1 Satz 2 LuftBO jedenfalls bis zum 31. August 1998 auch normativer Ausdruck medizinischer Erfahrungswerte. Wie das Bundesarbeitsgericht schon wiederholt ausgeführt hat, sind 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. etwa BAG 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu III 2 c aa der Gründe; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 1 a der Gründe). Daher hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt sogar tarifliche Altersgrenzen von 55 Jahren anerkannt, sofern mit ihnen ein Anspruch des Flugzeugführers verbunden war, das Arbeitsverhältnis bei fortbestehendem körperlichen und beruflichen Leistungsvermögen bis zur Vollendung des 59. bzw. 60. Lebensjahres fortzusetzen (siehe 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 9 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 4; 6. März 1986 - 2 AZR 262/85 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 6; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - aaO). Die generelle medizinische Erfahrung, nach welcher das Risiko plötzlicher Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktionen mit zunehmendem Alter ansteigt, wird durch die vom Kläger behaupteten Fortschritte in der medizinischen Diagnostik nicht entscheidend in Frage gestellt. Zwar mag auf Grund diagnostischer Fortschritte bei den Untersuchungen, denen sich Piloten regelmäßig unterziehen müssen, die eine oder andere körperliche Fehlfunktion früher oder auch exakter erkannt werden. Gleichwohl wird dadurch die generelle "Lebenserfahrung, daß die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit auch heute noch mit zunehmendem Alter größer wird" (BVerfG 31. März 1998 - 1 BvR 2167/93 und 1 BvR 2198/93 - NJW 1998, 1776, zu II 4 a der Gründe mwN), nicht widerlegt. Welch große Bedeutung der Gesetzgeber der altersbedingten Abnahme der Leistungsfähigkeit gerade bei Flugzeugführern beimißt, wird auch daran deutlich, daß er in § 45 Abs. 2 Nr. 6 SG die Altersgrenze für Offiziere, die in strahlgetriebenen Kampfflugzeugen als Flugzeugführer verwendet werden, auf die Vollendung des 41. Lebensjahres festgesetzt hat. Zwar dürften die Belastungen und Anforderungen bei Kampfflugzeugführern noch erheblich größer sein als bei Piloten eines Verkehrsflugzeugs. Dennoch kommt in der Altersgrenze von 41 Jahren zum Ausdruck, daß der Gesetzgeber schon bei einem relativ niedrigen Lebensalter von einem Nachlassen der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit eines Flugzeugführers ausgeht. Das Versagen eines Flugzeugführers kann Leben und Gesundheit der Flugpassagiere, des Flugpersonals sowie der Menschen in den überflogenen Gebieten in äußerste Gefahr bringen. Dies zu verhindern, gehört zu den ureigensten Interessen eines Luftfahrtunternehmens. Dieses Interesse war jedenfalls zum Zeitpunkt des vorliegend geschlossenen Vertrags ausreichend, um die vereinbarte Altersgrenze von 60 Jahren zu rechtfertigen.
- 34** cc) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch erkannt, daß das Fehlen einer Übergangsvorsorge nicht zur Unwirksamkeit der vorliegend vereinbarten Altersgrenze führt. Denn zwar ist eine ganz oder überwiegend vom Arbeitgeber finanzierte Übergangsvorsorge geeignet, die für den Arbeitnehmer mit der Altersgrenze von 60 Jahren verbundenen finanziellen Nachteile abzumildern und damit eine Altersgrenze als "noch eher zumutbar" erscheinen zu lassen (so BAG 12. Februar 1992 - 7 AZR 100/91 - AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu III 3 c der Gründe; vgl. auch 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11, zu 2 a der Gründe). Notwendige Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Altersgrenze von 60 Jahren ist sie jedoch jedenfalls bei Piloten nicht (so bereits für eine tarifliche Altersgrenze von nur 55 Jahren BAG 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 9 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 4). Die Rechtsprechung des Senats zum Erfordernis einer wirtschaftlichen Absicherung bei einer ausschließlich an eine Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit anknüpfenden auflösenden Bedingung (vgl. dazu BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 c der Gründe) kann insoweit ebenso wenig übertragen werden wie die Rechtsprechung des Zweiten Senats, nach der in einem Betrieb der Metallindustrie eine generelle Altersgrenze von 65 Jahren ohne jede Rücksicht auf die

wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers sachlich nicht zu rechtfertigen sei (20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - BAGE 57, 30 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2, zu B IV 3 a der Gründe). Vielmehr genügen das Interesse des Arbeitgebers an der Beachtung öffentlich-rechtlicher Soll-Vorschriften sowie an der Gewährleistung der Sicherheit des Luftverkehrs zur Rechtfertigung der Altersgrenze und es bedarf - wie auch regelmäßig sonst bei sachlich gerechtfertigten Befristungen und auflösenden Bedingungen - nicht darüber hinaus noch einer wirtschaftlichen Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes.

- 35** dd) Ebenfalls zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die vorliegend vereinbarte Altersgrenze nicht an Art. 12 Abs. 1 GG scheitert. Nach der Senatsrechtsprechung sind tarifvertragliche Altersgrenzen, die den Anforderungen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügen, mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar (25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 11, zu 3 der Gründe; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 b der Gründe). Für einzelvertragliche Altersgrenzen gilt nichts Abweichendes. Auch insoweit gilt es zu beachten, daß Art. 12 Abs. 1 GG einen unmittelbaren Schutz gegenüber dem Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund privater Dispositionen nicht gewährt (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 ff. [BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87] = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17, zu B I 1 der Gründe; BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133 [BVerfG 24.04.1991 - 1 BvR 1341/90] = AP GG Art. 12 Nr. 70, zu C III 1 der Gründe), daß es jedoch auf Grund der aus dem Grundrecht folgenden Schutzpflicht des Staates Aufgabe der Gerichte ist, die einzelnen Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren (BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - aaO, zu 3 b der Gründe; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - aaO, zu III 2 b der Gründe). Diese Verpflichtungen erfüllen die Gerichte bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen durch die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle. Deren Aufgabe ist es, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen, den staatlichen Kündigungsschutz umgehenden Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen und damit einen angemessenen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragsparteien zu finden (BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - aaO, zu 3 b der Gründe; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - aaO). Hält die Altersgrenze wegen Vorliegens eines sie rechtfertigenden Sachgrundes der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle stand, so stellt sich die privatautonome Disposition über den (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht als unangemessene Beschränkung des sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Grundrechts des Arbeitnehmers dar. Dies gilt grundsätzlich für einzelvertragliche Vereinbarungen gleichermaßen wie für tarifvertragliche Regelungen (vgl. BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - aaO, zu 3 c der Gründe).
- 36** 4. Auch die vom Kläger erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe einen Artikel aus der FAZ zum Gegenstand der Urteilsbegründung gemacht, ohne dem Kläger den nach Art. 103 Abs. 1 GG, § 139 ZPO erforderlichen Hinweis zu geben, vermag der Revision nicht zum Erfolg zu verhelfen. Zum einen beruht das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht auf der darin etwa liegenden Verletzung von Verfahrensrecht. Denn es handelte sich bei den "umfangreichen Untersuchungen der amerikanischen Luftfahrtbehörde FAA (vgl. FAZ vom 18. April 2000, S T 6)" erkennbar nicht um eine für das Landesarbeitsgericht maßgebliche Entscheidungsgrundlage, sondern um ein zusätzliches Argument. Aber selbst wenn insoweit eine Gesetzesverletzung durch das Landesarbeitsgericht angenommen würde, wäre die Revision zurückzuweisen, da sich die Entscheidung aus anderen, oben im einzelnen dargestellten Gründen als richtig darstellt (§ 561 ZPO).
- 37** 5. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ferner erkannt, daß zwischen den Parteien kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 625 BGB entstanden ist. Voraussetzung hierfür wäre, daß nach dem 14. März 1998 das Arbeitsverhältnis mit Wissen der Beklagten und ohne deren unverzüglichen Widerspruch fortgesetzt worden wäre. Dies war nicht der Fall. Die Gewährung von Urlaub für die Zeit vom 10. März 1998 bis 31. März 1998 an den Kläger stellte keine widerspruchslose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses iSv. § 625 BGB dar. Nach der Rechtsprechung des Senats setzt § 625 BGB auf Seiten des Arbeitnehmers eine tatsächliche Fortführung des Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluß an das Ende der Befristung voraus. Die in § 625 BGB geregelte Rechtsfolge kann der Arbeitnehmer danach nur durch die tatsächliche

Erbringung der Arbeitsleistung erreichen (2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - AP BGB § 625 Nr. 8 = EzA BGB § 625 Nr. 4, zu 2 a der Gründe; 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen (zVv.), zu B II 1 der Gründe). Im übrigen hatte die Beklagte vorliegend, indem sie dem Kläger die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1998 bestätigt hatte, diesem gegenüber hinreichend deutlich gemacht, daß durch die Beurlaubung bis zu diesem Zeitpunkt kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet werden sollte.

- 38** 6. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht schließlich auch erkannt, daß für die Zeit vom 15. März 1998 bis zum 31. März 1998 kein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen worden ist, das sich wegen einer Unwirksamkeit der Befristungsabrede nun als unbefristetes Arbeitsverhältnis darstellen würde. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zu Recht ausgeführt, daß es an den zum Abschluß eines derartigen Arbeitsverhältnisses erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen der Parteien fehlt.
- 39** C. Der Weiterbeschäftigungsantrag fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist zum einen nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag gestellt und zum anderen nur auf die Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag gerichtet.
- 40** D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO .

41

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.