

Schiedsverfahren/Schiedsrechtsreform

Anlegerschaden
Objektive Bemessung nach Verletzungszeitpunkt

Das neue Standardinstrument
Namensaktie

EuGH: Piloten ist nichts verboten
Altersgrenze 60 diskriminierend

Geldwäscherei
Vortat Abgabenhinterziehung

BMF: Grunderwerbssteuer bei
Zwerganteilen

Ausweg aus dem Vergaberecht?
Verknüpfung verschiedenartiger Leistungen

Piloten ist nichts verboten – EuGH C-447/09 (*Prigge*)

MARTIN RISAK / KATHARINA KÖRBER-RISAK

A. Kontext und Sachverhalt

Mit der E C-447/09 (*Reinhard Prigge ua gg Deutsche Lufthansa*) v 13. 9. 2011 setzt der EuGH seine Rsp zu den sog „Altersgrenzenfällen“ fort, dh zu Regelungen, wonach das Arbeitsverhältnis nach Erreichen einer Altergrenze enden soll. Bislang hatte der Gerichtshof vornehmlich Sachverhalte zu beurteilen, wonach das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden sollte, zu dem ein Anspruch auf eine Alterspension zusteht. Dies kann selbst dann mit dem sozialpolitischen Ziel gerechtfertigt werden den jüngeren Generationen den Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen, wenn eindeutig feststeht, dass die notwendigen Voraussetzungen für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit weiterhin erfüllt wären.¹⁾ In der aktuellen E hatte der EuGH nun folgenden, etwas anders gelagerten Sachverhalt zu beurteilen:

Der Lufthansa-Flugkapitän *Reinhard Prigge* sowie zwei seiner Kollegen unterlagen einem „Manteltarif-

vertrag“ der vorsah, dass ihre Arbeitsverträge mit Vollendung ihres 60. Lebensjahrs enden sollten. Dies war insofern problematisch als die internationalen Regelungen für Berufspiloten (Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing) vorsehen, dass diese uneingeschränkt bis zum 60. Lebensjahr eingesetzt werden dürfen, vom 60.–64. Lebensjahr nur zusammen mit einem maximal 60-jährigen Piloten und ab dem 65. Lebensjahr gar nicht mehr. Das deutsche nationale Recht enthält eine inhaltlich gleichlautende Vorschrift. Die Piloten klagten vor den deutschen Arbeitsgerichten auf Feststellung, dass ihre Arbeitsverhältnisse nicht mit Vollendung des 60. Lebensjahrs geendet hätten und unterlagen in den ersten beiden

ao. Univ.-Prof. Dr. *Martin Risak* ist Marie Curie-Fellow am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien; RAA Dr. *Katharina Körber-Risak* ist Arbeitsrechtsexpertin bei KWR Karasek Wietzyk Rechtsanwälte GmbH in Wien.

1) EuGH C-45/09, *Rosenbladt*.

Instanzen. Das Bundesarbeitsgericht legte dem EuGH vor.

Die Kläger begründeten ihren Standpunkt mit einem Verstoß der tarifvertraglichen Bestimmung gegen die Gleichbehandlungs-RL 2000/78/EG und das diese umsetzende deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen unzulässiger Altersdiskriminierung. Die deutschen Gerichte hingegen sahen die Altersgrenze aus Gründen der Flugsicherheit für zulässig an.

B. Begründung des EuGH

Der EuGH folgte dieser Begründung nicht und musste drei mögliche Ausnahmen vom Verbot der Altersdiskriminierung beurteilen, was sich aus der Komplexität der europarechtlichen Vorschriften erklärt und die E nicht unbedingt leicht erfassbar macht:

- Nach Art 2 Abs 5 GleichbehandlungsRL ist eine grundsätzliche Ausnahme vom Anti-Diskriminierungsrecht für Maßnahmen der öffentlichen Sicherheit und den Schutz der Gesundheit vorgesehen. Die Notwendigkeit der Altersgrenze von 60 aus derartigen Gründen lehnt der EuGH jedoch unter Berufung auf die internationalen und nationalen Vorschriften ab, die eine Berufsausübung erst ab 65 verbieten.
- Nach Art 4 Abs 1 GleichbehandlungsRL kann eine Ungleichbehandlung weiters damit begründet werden, dass sie auf ein Merkmal abstellt, *„das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich (...) um eine angemessene Anforderung handelt.“* Der EuGH sieht aber eine kollektivvertragliche Altersgrenze von 60 gegenüber einer internationalen und gesetzlich vorgesehenen nationalen, die auf das 65. Lebensjahr abstellt, als unverhältnismäßige Anforderung an.

- Nach der „Sonderrechtfertigung“ für Ungleichbehandlung aufgrund des Alters gem Art 6 Abs 1 GleichbehandlungsRL liegt eine Altersdiskriminierung außerdem nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt werden kann, wobei beispielhaft Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung erwähnt sind. Nach Ansicht des EuGH können darunter aber nur sozialpolitische Ziel fallen, die Flugsicherheit ist jedoch kein derartiges.

C. Bewertung der Entscheidung

Aus österreichischer Sicht überrascht die E nicht unbedingt und führt vor Augen, dass eine Altersgrenze vor jener des Pensionsantrittsalters nur sehr schwierig zu begründen ist. Dabei ist jedoch auch zu beachten, dass das unterschiedliche Pensionsantrittsalter für eine frühere Ruhestandsversetzung von Frauen gegenüber Männern keine Rechtfertigung darstellen kann und diese deshalb erst ab demselben Alter wie dem für Männer gültige erfolgen kann.²⁾

GA *Petro Cruz Vilallón* hat in seinen Schlussanträgen argumentiert, die frühere Altersgrenze mit dem Recht der Kollektivvertragsparteien auf kollektive Verhandlungen zu begründen, wobei jedoch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten sei. Hierfür sei jedoch erforderlich, dass der AN einen Anspruch auf eine Alterspension habe oder dass der Zeitraum bis dahin durch eine angemessene Übergangschädigung überbrückt werde – dabei habe auch die Länge des Zeitraums der Vorverlegung der Beendigung Berücksichtigung zu finden. Der EuGH musste mangels Vorbringens der Parteien nicht darauf eingehen. Wie er diese Argumente in Zukunft beurteilen wird, darf daher mit Spannung erwartet werden.

2) EuGH C-356/09, *Kleist*.