

Gesetzliche Altersgrenzen des Cockpit-Personals

*„Es gibt alte Piloten und es gibt kühne Piloten,
aber es gibt keine alten, kühnen Piloten.“*

Andre Kostolany, ungarischer Schriftsteller, 1909 – 1999

Das Mindestalter für die Erteilung einer Verkehrspiloten-Lizenz (ATPL) ist das 21. Lebensjahr (MPL 18), die Ausbildung kann vorher begonnen werden, aber frühestens nach Vollendung des 17. Lebensjahres¹. Da es neben den ‚Direkteinsteigern‘ z.B. über die Pilotenschule der Lufthansa² auch viele Pilotenschüler bei anderen privaten Flugschulen gibt, die ihre Ausbildung vollständig selbst finanzieren (müssen), kann das tatsächliche Eintrittsalter in den Beruf des Verkehrsflugzeugführers mit dem 22. bis 25. Lebensjahr angenommen werden. Es folgen im Durchschnitt acht bis achtzehn Jahre als Copilot, der Rest des Berufslebens wird dann im Normalfall auf dem ‚linken Sitz‘ im Cockpit als Kapitän verbracht. Neben diesem Wechsel zum Kapitän folgen im Lauf des Piloten-Berufslebens etwa zwei bis sechs Umschulungen auf ein anderes Flugzeugmuster.

Man kann davon ausgehen, dass dabei etwa 20% der deutschen Piloten während des Berufslebens auch einen Arbeitgeberwechsel durchführen, meist unterhalb des 30. Lebensjahres. Wann endet die Piloten-Karriere?

Das gesetzliche Renten-Eintrittsalter wird in Deutschland derzeit schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben³ (wird sich sicher bald weiter erhöhen müssen⁴). Parallel dazu wird für Berufe mit besonderer Belastung die vorgezogenen Regelaltersgrenze von 60 auf 62 erhöht, so für Feuerwehrleute⁵ und Beamte der Bundespolizei⁶. Für Vertragsärzte war das Erreichen des 68. Lebensjahres die Grenze, die seit 1. Oktober 2008 aufgehoben ist⁷. Für Notare gilt das 70. Lebensjahr als Altersgrenze. Deutsche Reedereien lassen Seeschiffahrtskapitäne auch über dem 65. Lebensjahr weiterfahren. Im Seearbeitsgesetz (SeeArbG) und im entsprechenden Mantel-Tarifvertrag⁸ der deutschen Seeschiffahrt gibt es keine besondere tarifliche Altersgrenzen-Regelung, allerdings kann man ab dem 56. Lebensjahr versorgt aus dem aktiven Dienst aussteigen⁹.

Fluglotsen werden bislang ab dem 57. Lebensjahr (nach BVerfG eine unzulässige Beschränkung¹⁰) nicht mehr eingesetzt, bei der Deutschen Flugsicherung ist die tarifvertragliche Altersgrenze das 55. Lebensjahr (nach Rechtsprechung unzulässig¹¹) mit anschließender Übergangs-versorgung (etwa 70 Prozent der letzten Vergütung) vereinbart.

¹ LuftPersV aus 12/2014, §4 und §17 und ICAO Annex I, 2.6.1.1

² [European Flight Academy - Die Flugschule der Lufthansa Group](#)

³ 6. Sozialgesetzbuch (§§35 ff)

⁴ Das ‚Wahlgeschenk‘ der großen Koalition 2014, Rente ohne Abschlag nach 45 Versicherungsjahren ab dem 63. Lebensjahr, ist gesellschaftspolitischer Unsinn

⁵ § 51 Abs. 3 BBG (Bundesbeamtengesetz)

⁶ § 5 BPolBG (Bundespolizeibeamtengesetz)

⁷ SGB V §95(7), die Grenze war erst am 1. Januar 1999 eingeführt worden

⁸ Verband Deutscher Reeder e.V. – Ver.di, ‚MTV-See‘, gültig ab 1. Juli 2002

⁹ www.kbs.de/DE/14_seemannskasse/seemannsnode.html

¹⁰ Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 9. März 2007, Az.: 1 BvR 2887/06

¹¹ LAG Düsseldorf 09.03.2012, 12 TaBV 81/10

Bei der Bundeswehr gilt als Piloten-Altersgrenze „die Vollendung des 41. Lebensjahres für Offiziere, die in strahlgetriebenen Kampfflugzeugen als Flugzeugführer oder Waffensystemoffizier verwendet werden.“¹ Daher rührt sicher die öffentliche Meinung, dass Piloten weit unterhalb der gesetzlichen Rente aufhören zu fliegen.

Nach Deutschem Corporate Governance Kodex (Abs. 5.1.2) soll eine Altersgrenze für Vorstände börsennotierter Unternehmen festgelegt werden. Sie liegt bei etwa 50% der Unternehmen unterhalb des 65. Lebensjahres. Lufthansa Vorstände scheidet z.B. normalerweise mit dem 60. Lebensjahr aus.

Berufliche Altersgrenzen unterliegen immer zwei Fragen:

- Wie lange *darf* gearbeitet werden, ohne dass dies anderen überwiegenden - oft auch öffentlichen - Interessen widerspricht?
- Wie lange *muss* gearbeitet werden, bis ausreichende Versorgungsansprüche aufgebaut wurden, das Rentensystem trägt?

Wann erfolgt der Ausstieg aus dem zivilen Piloten-Berufsleben?

Beim Cockpitpersonal ist die Altersgrenzen-Regelung vor dem Hintergrund dieser beiden Fragen kompliziert, viel diskutiert und dann schlussendlich erhöht worden. Flugsicherheitsrelevante, arbeitsmarktpolitische, tarifliche, kollektivarbeitsrechtliche sowie individuelle Hintergründe und Interessen sind zu betrachten.

Bis Ende August 1998 galt in der Bundesrepublik für Verkehrspiloten eine Soll-Vorschrift auf Basis von ICAO-Regelungen. 1970 hatte diese im Annex 1 zum Abkommen über die internationale Zivilluftfahrt festgelegt, dass die Erlaubnis eines Luftfahrers, der das 60. Lebensjahr vollendet hat, so zu beschränken ist, dass er als Verkehrspilot nicht mehr arbeiten darf. In den USA gab es diese Regelung schon seit 1959 und war wohl Basis für die ICAO Vorschrift. Interessant ist, wie die ursprüngliche ‚Age 60 Rule‘ in den USA entstand.

Es ging damals kaum um Flugsicherheit, niemand hatte das Endalter 60 aus diesem Grund gefordert¹³. Es gab ein anderes Problem: Die Umschulung auf die neuen Boeing B-707 Jets bei American Airlines war für ältere Piloten angeblich langwieriger und kostenintensiver als für jüngere. In der Folge wurde diskutiert, dass Piloten, älter als 55 Jahre, nicht auf die neuen Jets umgeschult werden und dass ab dem 60. Lebensjahr kein Pilot mehr diese Jets fliegen sollte. Das Umschulungshöchstalter fiel während der länger dauernden Diskussion weg, die neue ‚Age 60 Rule‘ blieb. Die US-ALPA, damals vertrat sie die American Airlines Piloten noch¹⁴, opponierte sehr stark gegen diese Regel und setzte sich damals auch erfolgreich gegen medizinische bzw. Flugsicherheitsargumente durch. American Airlines weigerte sich, die ‚Age 60 Rule‘ aufzugeben. Da sie am Tarifverhandlungstisch nicht durchsetzbar war, bat er einen langjährigen Freund bei der soeben gegründeten FAA in einem Schreiben vom 5. Februar 1959 sehr suggestiv, die ‚Age 60 Rule‘ als nationale Piloten-Altersgrenze einzuführen: „[...] *the pilot’s association [is] unwilling to agree to the company’s policy concerning retirement of*

¹ Soldatengesetz § 45(2) 6.

¹³ US-ALPA, ‚Origins of the Age 60 Rule‘, abgerufen 01/2024

¹⁴ die American Airline-Piloten sind heute in einem eigenen Verband organisiert

airline pilots at age 60. I have no specific recommendation to make to you at this time. It appears obvious that there must be some suitable age for retirement. It appears equally obvious that as men become older the result of the usual physical examination becomes less conclusive. It may be necessary for the regulatory agency to fix some suitable age of retirement."

Der Freund handelte prompt. Während des Diskussionsverfahrens (NPRM, Notice of proposed rulemaking) modifiziert, so dass sie nur Verkehrspiloten betraf, wurde die Regel am 5. Dezember 1959 veröffentlicht und trat am 15. März 1960 in Kraft. Im Januar 1962 wurde der Freund Elwood R. (Pete) Quesada bei der FAA pensioniert und kurze Zeit später in das American Airlines' Board of Directors berufen¹⁵ - so geht das gelegentlich.

Die ICAO folgte dieser ‚Age 60 Rule‘ wie bereits erwähnt dann 1970. Die Bundesrepublik Deutschland hat diese ICAO-Vorschrift durch eine abgeschwächte ‚Soll-Bestimmung‘ für die Airlines im (heute nicht mehr geltenden) §41 Abs.1 der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät übernommen: Gemäß diesem *sollte* ein fliegerischer Einsatz als Verkehrspilot bei einem Alter von über 60 Jahren nicht mehr erfolgen.

Eine harte 1:1 Übernahme der ICAO-Vorschrift scheiterte am Einspruch des Bundesministers für Arbeit und Soziales, der, frei zitiert *„keine Möglichkeit sah, für das Cockpitpersonal die gesetzliche Rentenversicherung ab der Vollendung des 60. Lebensjahres wirksam werden zu lassen. [...] Nach meiner Ansicht muss es deshalb den Tarifpartnern überlassen bleiben, durch tarifvertragliche Regelungen einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass das Bordpersonal nicht über ein bestimmtes Lebensalter hinaus beschäftigt wird.“*¹⁶

Der Bundesminister für Arbeit hat also die Richtigkeit der damaligen ICAO Regelung bestätigt, jedoch entschieden, dass die Folgekosten durch die Luftverkehrsunternehmen zu tragen sind, die Größenordnung überließ er den Tarifpartnern. Aus diesem Grund wurden entsprechende *Übergangsversorgungs*-Tarifverträge abgeschlossen, die die Versorgungslücke zwischen dem 60. Lebensjahr und dem Renteneintrittsalter abdecken; bei Lufthansa/ Condor im Juli 1972, etwas später bei Hapag-Lloyd Flug (heute TUIfly), und bei LTU 1986 (Piloten später bei Air Berlin beschäftigt).

Nach Einführung der JAR-OPS¹⁷ im September 1998 fiel genannter §41 LuftBO weg. Es gab dann hinsichtlich des gesetzlichen Höchstalters für das Cockpitpersonal bis zur Einführung der JAR-FCL (Joint Aviation Regulation Flight Crew Licensing), umgesetzt in deutsches Recht in §4 der 1. DV LuftPersV¹⁸ am 15. April 2003, eine Regelungslücke. Die heute geltende Regelung¹⁹ EU-FCL.065 (inhaltlich gleich der vorher geltenden JAR-FCL 1.060) lautet wie folgt:

¹⁵ US-ALPA, [Origins of the Age 60 Rule](#), abgerufen 01/2024

¹⁶ Zitate aus „VC-Info“ 1998

¹⁷ JAR = Joint Aviation Regulation für Europa, am 12.12.06 ersetzt durch EU-OPS

¹⁸ Verordnung über Luftfahrtpersonal

¹⁹ EU-FCL gilt seit dem 9. April 2013, EU-VERORDNUNG Nr. 1178/2011, Anhang I

„Einschränkung der Rechte von Lizenzinhabern, die 60 Jahre oder älter sind, im gewerblichen Luftverkehr

a) Altersgruppe 60–64 Jahre. Flugzeuge und Hubschrauber. Ein Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 60 Jahren erreicht hat, darf nicht als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein, außer:

(1) als Mitglied einer Besatzung mit mehreren Piloten und

(2) unter der Voraussetzung, dass ein solcher Inhaber der einzige Pilot in der Flugbesatzung ist, der das Alter von 60 Jahren erreicht hat.

b) Altersgruppe ab 65 Jahren. Ein Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, darf nicht als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein.“

Damit ist seit 2003 das gesetzliche Beschäftigungshöchstalter für Verkehrspiloten faktisch auf das 65. Lebensjahr hochgesetzt. Ab dem 60. Lebensjahr müssen Verkehrspiloten allerdings nicht mehr nur jährlich, sondern jedes halbe Jahr zur flugmedizinischen Untersuchung.²⁰ Die Crew-Einsatzplanung muss zudem darauf achten, nicht zwei Piloten über dem 60. Lebensjahr einzusetzen. Da Copiloten meist sehr viel jünger sind, stellt sich dieses Problem selten.

In einigen Ländern, namentlich Frankreich, gab es lange Widerstand der Gewerkschaften gegen die Erhöhung des Beschäftigungshöchstalters für Piloten. Die französische Nationalversammlung hatte im November 2008 beschlossen, dass Piloten auf eigenen Wunsch erst mit 65 Jahren in Rente gehen können, das gesetzliche Höchstalter wurde entsprechend vom 60. auf das 65. Lebensjahr angehoben.

Grundsätzlich hat sich das 65. Lebensjahr inzwischen weltweit als Höchstaltersgrenze für Piloten durchgesetzt. Am 23. November 2006 erhöhte die ICAO das Höchstalter für Verkehrspiloten von 60 auf 65²¹. In den USA wurde Kraft Unterschrift durch Präsident George W. Bush der so genannte „*Fair Treatment of Experienced Pilots Act*“ am 13. Dezember 2007 zum Gesetz. Bei Flügen innerhalb der USA dürfen nun sogar beide Piloten älter sein als 60, allerdings auch keiner über 65. Bei internationalen Flügen gilt für die US-Airlines die gleiche Regelung wie in Europa. Japan erhöhte 2004 das Alterslimit von 62 auf 64; im April 2015 auf das 67. Lebensjahr *“to deal with a drastic pilot shortage”* in Asien.²² Auch hier muss der 2. Pilot jünger als 60 sein. Zudem sind für über 65-jährige die Flugstunden auf 80% des normalen Limits begrenzt (80/Monat, 216 in drei Monaten).

Die Pilotenverbände IFALPA und in Europa die ECA²³ sowie deren nationale Mitgliedsverbände hatten sich heftig gegen die Anhebungen der Altersgrenze von 60 auf 65 gewehrt. In Deutschland hat die Vereinigung Cockpit aber erst im Dezember 1999, als die

²⁰ MED.A.045 Buchst. a Nr. 2 Ziff. ii des Anhangs IV der Verordnung Nr. 1178/2011

²¹ ICAO Annex 1, tenth edition 2006, Chapter 2.1.10 (ICAO amendment 167/2006)

²² „Japan Times“, 23. April 2015 (05/2015)

²³ International Federation of Airline Pilots Associations und

European Cockpit Association

Erhöhung in Europa schon absehbar bzw. beschlossen war, dazu eine ‚Policy‘ erlassen, die eine Beschäftigung über dem 60. Lebensjahr ausschließen sollte. Viel zu spät, um sich erfolgreich gegen die Einführung der Erhöhung zu wehren. Im ‚Industrial Manual‘ der IFALPA stand lange noch immer: „*The holder of a pilot licence, who has attained the age of 60 years, shall not act as a pilot of an aircraft engaged in air transport operations*“. Die Piloten-Berufspolitik tat sich sehr schwer, der Rechtslage zu folgen – ein aussichtsloses Rückzugsgefecht.

Geführte Diskussionen über die potentiellen Auswirkungen auf die Flugsicherheit gingen der Anhebung des Höchstalters von 60 auf 65 voraus. Der Auszug aus einem Schreiben der ECA an die EU-Kommission dazu als ein Beispiel:

„The primary concern is not sudden incapacitation but subtle incapacitation associated with increasing age. ICAO, FAA²⁴ and IFALPA all have a common policy on this issue to restrict licence age to 60. It would seem sensible and logical that the EU does likewise.“²⁵

Anders als die US-ALPA 1959 bemühten die Pilotenverbände also die Flugsicherheit als Gegenargument, vor allem die Auswirkungen akkumulierter Belastungen mit zunehmendem Alter, um vorzeitiges versorgtes Ausscheiden für ältere Piloten zu erhalten und damit Beförderungsmöglichkeiten sowie Neueinstellungen zu ermöglichen. Das Hauptproblem der gesamten Sicherheitsdiskussion war, dass es eben wegen der vorherigen jahrzehntelangen Beschränkung auf das 60. Lebensjahr keine Erfahrungswerte gab, um negative Auswirkungen der Beschäftigung älterer Piloten auf die Flugsicherheit bestätigen oder widerlegen zu können. Insgesamt war der Widerstand der Pilotenverbände nicht nur deshalb begrenzt. Viele ihrer älteren Mitglieder wollten schon immer länger fliegen. Sie fühlten und fühlen sich fit genug, den beruflichen Anforderungen bis zum 65. Lebensjahr gewachsen zu sein. Dazu ein Auszug aus der Zeitschrift ‚Flight International‘ vom November 2006 (gekürzt):

“Just before that rule [ICAO, Höchstalter 65] came into effect, the medical committee of the European Joint Aviation Authorities (JAA) revealed it had come to the conclusion that there was no medical reason to prevent airline pilots from working past age 60. Aviation medical consultant Dr. Ian Perry [UK] reportedly told the conference that the JAA medical committee has agreed that a fit 70-year-old should not be prevented from commanding a commercial air transport aircraft on medical grounds. Another speaker, Dr. Jarnail Singh [Singapore] said that in studies of the alertness of crewmembers on ultra-long-haul flights, age wasn't a factor.”

Auf der Konferenz sah man nach der Aussage zum 70. Lebensjahr sehr erstaunte Gesichter unter den teilnehmenden Pilotenvertretern. Der Hintergrund solcher Aussagen ist der verbreitete Standpunkt der Luftfahrtmediziner zum so genannten ‚functional age‘. Dieses ist nichts anderes als das biologische Alter eines Menschen, das sich nicht aus dem Geburtsdatum im Pass bestimmen lässt und das sich allgemein und im Durchschnitt langsam erhöht.

²⁴ inzwischen ICAO seit 2006, FAA (USA) seit 2007 nicht mehr, siehe oben

²⁵ VC-Info 1998

Eine Studie der Stanford University aus dem Jahr 2007 (*'Pilot age and expertise predict flight simulator performance, a 3-year longitudinal study'*)²⁶ kam zu einem interessanten Ergebnis: *"Regarding age, even though older pilots initially performed worse than younger pilots, over time older pilots showed less decline in flight summary scores than younger pilots. Secondary analyses revealed that the oldest pilots did well over time because their traffic avoidance performance improved more vs. younger pilots."*

Frühere Untersuchungen des ‚Civil Aeromedical Institute Oklahoma City‘²⁷ für die US-Luftfahrt-Aufsichtsbehörden hatten 2003 keine signifikante Zunahme der Unfallraten mit zunehmendem Pilotenalter ergeben. *„Medical science found no justification for Age 60 in 1959... it finds none in 2006. The ICAO 65 standard improves safety by keeping the most experienced in the air an additional 5 years.“*²⁸ Haben die Mediziner Recht, wird sich das Unfallrisiko durch die Anhebung des Höchstalters für die Beschäftigung im Cockpit nicht erhöhen. Vor allem auch deshalb nicht, weil das ‚functional age‘, die berufliche und medizinische Tauglichkeit der Piloten durch Prüfungen in Simulator und Linienbetrieb und medizinische Untersuchungen regelmäßig festgestellt wird.

Eine neuere Studie aus dem Jahr 2019²⁹, durchgeführt im Auftrag der EASA: *„It was concluded that allowing pilots older than 65 years in multi-pilot CAT operations would require additional risk-mitigation measures such as specific tests to support the aeromedical decision on the applicant’s fitness on an individual basis. We recommend keeping the age limit at 65 years as it is currently set by EASA“*. Die Studie gibt auch Empfehlungen, wie das Höchstalter bei Single-Pilot-Ops ebenfalls auf 65 erhöht werden könnte, wovon die European Cockpit Association umgehend dringend abgeraten hat³⁰.

Mit der Einführung von JAR-FCL-3 2003 wurde die Regel abgeschafft, dass Verkehrs-Piloten ab dem 40. Lebensjahr halbjährlich, und nicht nur jährlich, zur Tauglichkeitsuntersuchung müssen, was vor dem beschriebenen Hintergrund zumindest verwundern muss. In der seit April 2013 geltenden EU-FCL wurde diese Regelung mit der Maßgabe beibehalten³¹, ab dem 60. Lebensjahr wieder halbjährlich die medizinische Tauglichkeit nachzuweisen.

Die Flugunfalluntersuchungsstelle beim Luftfahrtbundesamt (heute BFU) empfahl schon 1992 dringend³²: *„Starten Sie nicht zu einem Flug, wenn Sie sich nicht fit fühlen. Haben Sie den Mut, mit dem Fliegen aufzuhören, wenn aus Altersgründen oder wegen Krankheit Ihre Belastbarkeit stark abgesunken ist. Eine große Flugerfahrung kann den Rückgang der Leistungskurve nicht unbegrenzt ausgleichen.“* Ein unbedingt richtiger Hinweis auf das ‚functional age‘! Allerdings muss man auch die Möglichkeit dazu haben. Wer geht schon freiwillig in die Arbeitslosigkeit? Zum Versorgungsstreit für diese Fälle später mehr.

²⁶ Stanford University, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17325270/> (01/2015)

²⁷ *"Pilot Age and Accident Rates Report 4: An Analysis of Professional [...] Pilot Accident Rates by Age"*, (abgerufen 01/2024)

²⁸ FAA Age 60 Aviation Rulemaking Committee 2006

²⁹ *"Age Limitations Commercial Air Transport Pilots"*, EASA 2019-02-25

³⁰ *Pushing the limits with flawed solutions – flying above the age of 65* (01/2024)

³¹ EU-VO 1178/2011 - EU-FCL MED.A.045 a)2.ii, auch nach § 24d(2) LuftVZO

³² *Ein Appell an die Piloten über 50*, V 104 - Braunschweig, Juni 1992

Ob Piloten durch die besonderen medizinischen Tauglichkeitsanforderungen und durch die regelmäßigen Untersuchungen mit der Folge gesundheitsbewussteren Verhaltens besonders alt werden, analysierten bislang nur sehr wenige Studien. Eine bei American Airlines zeigte 1995, dass ‚retired pilots‘ im Schnitt 83,5 Jahre alt werden, der Durchschnitt der Bevölkerung (weiß/männlich) hingegen war zu der Zeit mit 78,5 Jahren geringer³³. Wie sich jahrzehntelanges Fliegen in Jets bei zunehmender Belastung und das Fliegen bis zum 65. Lebensjahr auswirkt, konnte diese Studie allerdings noch nicht berücksichtigen. Eine neuere derartige Studie ist nicht bekannt.

Im Frühjahr/Sommer 2022 sorgte – vermeintliche – Pilotenknappheit infolge des Personalabbaus während der Corona-Pandemie 2020/21 in den USA zu einer Congress Initiative, das Höchstalter von 65 auf 67 zu erhöhen. US-ALPA und die American Pilots Association APA³⁴ lobbyierten massiv dagegen. Die Pilotenverbände bekamen im Januar 2024 von sehr vielen Gewerkschaften Unterstützung³⁵. Das Höchstalter blieb dann auch in den USA das 65. Lebensjahr. Im Kasten die Piloten Altersgrenzen-geschichte bis 2022, dargestellt von der US-ALPA³⁶:

Looking Back at the Evolution of the Mandatory Retirement Rule

The following is a brief overview of significant events in the evolution of the FAA's mandatory retirement rule for airline pilots.

1959 - The FAA imposed a mandatory retirement age of 60 for airline pilots.

1960 - The rule became effective on March 15, 1960.

1980 - After 20 years of unsuccessful challenges to the age 60 rule, ALPA's Board of Directors reversed its position and officially endorsed the age 60 retirement requirement for all flightdeck crewmembers.

2007 - After the International Civil Aviation Organization increased the age to 65 and after years of debate and pressure from some pilot groups that argued that the retirement age of 60 was arbitrary, Congress passed legislation that raised the mandatory retirement age to 65 and included safety mitigations to balance the risk with the increasing age.

2019 - A study contracted by the European Aviation Safety Agency found an increased health risk and a decline in cognitive skills with an increase in age.

2022 - ALPA's Board of Directors unanimously voted to support the current pilot retirement age of 65.

2022 - U.S. lawmakers began to seriously consider raising the retirement age once again, this time to 67. Analysis of safety data shows an elevated fatal accident rate for FAR Part 135 operations for pilots over the age of 65.

Die IATA reichte zur ICAO-Konferenz 2022 ein Papier ein mit der Forderung, das Höchstalter 65. Lebensjahr fallen zu lassen. Hauptbegründung: „Pilot shortage“; wiederum massiv widersprochen durch US-Piloten-verbände.³⁷ Nachdem im Frühjahr 2024 das Höchstalter in den USA NICHT angehoben wurde (auch die FAA war dagegen und verlangte weitere Gutachten³⁸), forderten einige US-Senatoren (Rep. und Dem.) die Biden-Administration auf, die ICAO zur Anhebung des Höchstalters über 65 zu bewegen; diese Forderung wurde der Trump-Administration im Juli 2025 erneut übermittelt mit der etwas merkwürdigen Begründung: „Wenn die Vereinigten Staaten ihre Führungsrolle in diesem Bereich auf der internationalen Bühne aufgeben, wird China - das sich derzeit gemeinsam mit unseren Partnern aktiv für eine Anhebung des Renteneintrittsalters für Piloten einsetzt - diese Lücke gerne füllen.“³⁹ China hat 2025 ein überproportionales Problem, Verkehrsflugzeug-Cockpits zu bereedern.

³³ [“A Longevity and Survival Analysis for a Cohort of Retired Airline Pilots”](#) DOT/FAA/AM-95/5, Office of Aviation Medicine Washington, D.C. 20591, February 1995, Final Report

³⁴ [APA Pressemitteilung Mai 2022](#) (06/2022)

³⁵ [30 Labor Unions Urge Senate To Oppose Any Changes to Pilot Retirement Age](#)

³⁶ <https://www.alpa.org/news-and-events/air-line-pilot-magazine/why-alpa-opposes>

³⁷ [US National Public Radio \(NPR\) 08/2022](#) (08/2022)

³⁸ [FAA-Leiter spricht sich gegen Erhöhung des Rentenalters für Piloten aus](#)

³⁹ [US senators urge Trump administration to back older retirement age for pilots](#)

Die IATA reichte am 1. August 2025 bei der ICAO ein Arbeitspapier⁴⁰ zur 42. Konferenz ein, das sich der US-Forderung anschloss und aus ihrer Sicht begründete, warum eine Erhöhung auf das 67. Lebensjahr kein Problem darstellt. Zitat: „*Zusammenfassung: Die Einführung der Altersobergrenze von 65 Jahren für CAT-Flüge im Jahr 2006 hat die Flugsicherheit und -integrität nicht beeinträchtigt. Die vorgeschlagene Anhebung auf 67 Jahre ist ein vorsichtiger, aber vernünftiger Schritt, der im Einklang mit der Sicherheit steht. Dieses Papier unterstützt die bisherigen Initiativen der ICAO zur Weiterentwicklung integrierter Systeme der medizinischen Beurteilung. Diese werden die sichere Umsetzung von Änderungen der Altersgrenzen für Piloten gewährleisten und den Wert und die Wirksamkeit eines risikobewerteten, systembasierten integrierten Ansatzes für das Management aller medizinischen Zustände, die die Flugsicherheit beeinträchtigen könnten, stärken.*“

Die ICAO hat auf ihrer 42. Konferenz im September 2025 die Erhöhung abgelehnt; es bleibt international – vorerst - beim Höchstalter 65. Lebensjahr

Kollektivvertragliche Altersgrenzen

Mit der Betrachtung des durch gesetzliche Grenzen gewährleisteten Sicherheitsaspekts ist die Diskussion aber längst nicht beendet. Vergleicht man z.B. Deutschland und die USA, so zeigen sich Unterschiede im Umgang mit dem Alter. 1994 wurde dort, mit wenigen Ausnahmen, die Altersgrenze für viele Berufe abgeschafft, in Deutschland dagegen gibt es noch viele Altersgrenzen. Prof. Warner Schaie aus den USA, Mitglied des DZFA-Kuratoriums⁴¹ dazu: „*Die Altersgrenzen sind ein Berufsverbot. Das sollte man auch so nennen.*“ Genau auf diesen Aspekt haben sich über viele Jahre Piloten und Flugingenieure in Deutschland berufen, wenn sie ihre Arbeitgeber auf Weiterbeschäftigung über das Alter 60 hinaus verklagt haben. Dazu wurde lange Zeit naheliegend der Art. 12(1) Grundgesetz bemüht: „*Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.*“

Geklagt wurde zumeist gegen die tarifvertragliche Altersgrenze 60. Viele Mantel-Tarifverträge für das Cockpitpersonal enthielten lange die Klausel: „*Das Arbeitsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des 60. Lebensjahres.*“ Das Bundesarbeitsgericht hat tarifliche und einzelvertragliche Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten bis 2010 für wirksam gehalten und angenommen, für die Befristung auf das 60. Lebensjahr bestehe ein sachlicher Grund im Sinne von §14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Diese Vorschrift lautet: „*Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. [...]*“⁴² Die Gerichte inklusive Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht hatten in ständiger Rechtsprechung basierend darauf aus zwei Gründen die Weiterbeschäftigung über dem 60. Lebensjahr im Cockpit abgelehnt:

⁴⁰ ICAO [A42-WP/3491 - TE/145 - 1/8/25](#) (08/2025)

⁴¹ Deutsches Zentrum für Altersforschung (DZFA)

⁴² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

1. Wenn aus Flugsicherheitsgründen das Beschäftigungshöchstalter auf das 60. Lebensjahr festgelegt ist (alter §41 Abs.1 LuftBO, s.o.) und
2. eine, wenn auch nicht üppige, tarifliche Übergangsversorgung für die Versorgungslücke bis zum Renteneintrittsalter besteht,

so haben die Tarifparteien bei der Festlegung des Beschäftigungshöchstalters ihr Ermessen nicht überschritten. Dazu eine Mitteilung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus dem Jahr 2004 zur tarifvertraglichen Altersgrenze von 60 Jahren von Piloten:

*„[...] Art.12 Abs.1 GG ist durch die tarifliche Altersgrenzenregelung für Piloten nicht verletzt. Die Altersgrenze dient einem besonders wichtigen Gemeinschaftsgut, nämlich dem Schutz von Leben und Gesundheit einer Vielzahl von Personen, die bei einem Versagen des Piloten auf Grund von Ausfallerscheinungen gefährdet sein könnten. Die Tätigkeit eines Piloten stellt hohe Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit. Es entspricht der Lebenserfahrung, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter größer wird. Der Schutz von Leben und Gesundheit stellt ein besonders wichtiges Gemeinschaftsgut dar, das selbst erhebliche Einschränkungen der Berufsfreiheit rechtfertigen kann. [...] Solche Altersgrenzen-Regelungen [...] sind zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Piloten geeignet und erforderlich. Die Tarifvertragsparteien [...] können [...] auf der Grundlage von Erfahrungswerten eine generalisierende [Altersgrenzen-] Regelung erlassen.“*⁴³ Soweit das Bundesverfassungsgericht noch 2004, obwohl seit dem 15. April 2003 bereits über ein Jahr das gesetzliche Höchstalter 65. Lebensjahr der JAR-FCL 1.060 galt. In einer 2007-er Entscheidung des BVerfG musste sich das Gericht bereits mit der neuen 65-er Grenze auseinandersetzen. Ein Pilot scheiterte mit seiner Beschwerde; er wollte über das 65. Lebensjahr hinaus beruflich fliegen. Noch in diesem Urteil bestätigte das BVerfG seinen Standpunkt, dass eine tarifliche Altersgrenze 60. Lebensjahr nicht dem GG widerspricht⁴⁴.

Nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im August 2006, basierend auf der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000, änderte sich die Rechtsprechung. Einige Lufthansa-Piloten⁴⁵ kamen auf die Idee, neben der Argumentation über Art. 12 GG auch eine Altersdiskriminierung im tarifvertraglichen Höchstalter 60. Lebensjahr⁴⁶ zu sehen. Zudem war ja bereits 2003 das luftfahrtrechtliche Höchstalter auf das 65. Lebensjahr erhöht worden, Sicherheitsbedenken damit grundsätzlich obsolet. Das Landesarbeitsgericht Frankfurt (Az.: 17 Sa 809/07) lehnte aber einen Weiterbeschäftigungsanspruch wiederum ab. Die Richter sahen keine Altersdiskriminierung im tariflichen Beschäftigungshöchstalter 60, weil der Arbeitgeber (Lufthansa) mit der früheren Verrentung ihrer Piloten ein ‚legitimes Ziel‘ verfolge. So seien gesundheitliche Beeinträchtigungen bei den alternden Piloten zumindest nicht völlig auszuschließen und damit ein Flugsicherheitsproblem. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts bat in der Sache mit Beschluss vom 17. Juni 2009 den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) um

⁴³ Bundesverfassungsgericht, 25. November 2004 – 1 BvR 2459/04 – Rn18

⁴⁴ 26. Januar 2007, Az. 2 BvR 2408/06

⁴⁵ später auch bei anderen Airlines

⁴⁶ Lufthansa Cockpit Manteltarifvertrag 5a § 19 Abs.1

eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit der tariflichen Regelung über eine Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten mit EU-Gemeinschaftsrecht. Zitat aus der Pressemeldung des BAG:

„Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bisher tarifliche Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten in ständiger Rechtsprechung für wirksam gehalten. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 und nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters hängt es von der Auslegung von [...] EU-Richtlinie 2000/78⁴⁷ ab, ob die bisherige Rechtsprechung des Senats aufrechterhalten werden kann.“

Am 13. September 2011 hat dann der EuGH⁴⁸ entschieden, dass die im Lufthansa Cockpit-Manteltarifvertrag enthaltene Altersgrenze 60. Lebensjahr nicht mit EU-Richtlinie 2000/78 vereinbar ist. Dazu aus dem Urteil (stark gekürzt):

„Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 [...] ist dahin auszulegen, dass [...] eine Maßnahme, [...] die die Altersgrenze, ab der Piloten ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen dürfen, auf 60 Jahre festlegt, während die nationale und die internationale Regelung dieses Alter auf 65 Jahre festlegen, [...] keine Maßnahme, die für die öffentliche Sicherheit und den Schutz der Gesundheit [...] notwendig ist. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer tarifvertraglichen Klausel entgegensteht, die wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende die Altersgrenze, ab der Piloten als körperlich nicht mehr fähig zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gelten, auf 60 Jahre festlegt, während die nationale und die internationale Regelung dieses Alter auf 65 Jahre festlegen. Art. 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass die Flugsicherheit [deshalb] kein legitimes Ziel im Sinne dieser Vorschrift ist“.

Klare Worte! Wenn das Luftrecht Fliegen bis zum 65. Lebensjahr erlaubt, können die Tarifpartner die Grenze nicht aus Flugsicherheitsabwägungen herabsetzen, da dies ein altersdiskriminierendes Beschäftigungsverbot darstellt. Das Bundesarbeitsgericht hatte für seine Entscheidung des Falles damit eine klare Vorgabe; tarifliche Altersgrenzen unterhalb des gesetzlichen Höchstalters für Piloten in Deutschland sind zukünftig nicht mehr haltbar. Die Vereinigung Cockpit hat noch am Tag des Urteils die EuGH-Entscheidung bedauert. Es gebe gewichtige Gründe für eine Altersgrenze von 60 Jahren, sagte ein VC-Sprecher⁴⁹. Er verwies auf die extremen Belastungen im Schichtdienst und bei interkontinentalen Flügen. Diese Argumentation, wenn sie denn richtig ist, wurde von den Pilotenverbänden wie oben beschrieben viel zu spät und zu wenig nachdrücklich vor Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze auf das 65. Lebensjahr im April 2003 ins Feld geführt; wohl deshalb, weil die meisten Gewerkschaftsmitglieder ihre tarifvertraglichen Altersgrenzen (60. Lebensjahr) als unantastbar sahen. Damit hatten sie die Rechnung ohne die EU-Richtlinie 2000/78 (Anti-Diskriminierung), das darauf basierende AGG und ihre damit argumentierenden Kollegen gemacht, die länger fliegen möchten - und deren Zahl stark zunahm.

⁴⁷ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 - [Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf](#)

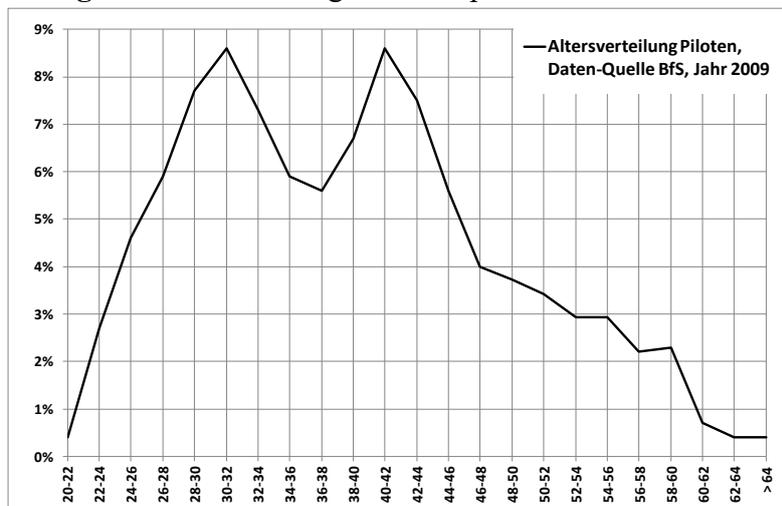
⁴⁸ [EuGH Rechtssache C-447/09](#), abgerufen 01/2024

⁴⁹ der Nachrichtenagentur dpa in Frankfurt

Der 7. Senat des BAG folgte am 18. Januar 2012⁵⁰ der Entscheidung des EuGH: „Das Ziel der Flugsicherheit unterfällt nicht [...] den Ausnahmemöglichkeiten des AGG. Diese Vorschriften sind [EU-] richtlinienkonform dahin auszulegen, dass die Flugsicherheit kein legitimes Ziel i.S.v. §10 Satz 1 AGG ist. [...] Die tarifliche Altersgrenze [...], die schon eintritt, bevor das gesetzliche Rentenalter erreicht ist, verstößt [...] gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters (...). Sie ist nach §7 Abs. 2 AGG unwirksam.“ Wie der EuGH schloss damit auch das BAG die Flugsicherheit als Begründung für die Ausnahmemöglichkeit von der Gleichbehandlung nach EU-Richtlinie 2000/78 und AGG aus. Allerdings ging das BAG noch weiter: Eine tarifvertragliche Altersgrenze unterhalb des gesetzlichen Rentenalters widerspricht dem AGG. Damit dürfen Verkehrspiloten ab dem 65. Lebensjahr nicht mehr gewerblich fliegen, ein Tarifvertrag darf ihnen aber auch nicht die Weiterbeschäftigung verbieten.

Durch das Fallen der tariflichen Altersgrenze, gab es unverzüglich für die Dauer von bis zu fünf Jahren bis 2017 weniger neu zu besetzende Cockpit-Arbeitsplätze. In der Folge wurden viele Copiloten erst später zum Kapitän befördert, bis zu etwa 200 Copiloten pro Jahr. Entsprechend weniger neue Copiloten müssen geschult und eingestellt werden. Vor der Aufhebung der tariflichen Altersgrenze 60 waren nur 1,5% der Verkehrspiloten über 60 Jahre alt (siehe Abbildung 1), 2004 nur 1,0%. Dieses ändert sich nach den EuGH/BAG-Urteilen zügig. Nach BAA waren im März 2023 bereits 15% zwischen 55 und 65 Jahre alt⁵¹.

Abbildung 1: Altersverteilung Verkehrspiloten in Deutschland 2009⁵²



Die Airlines mussten ihre Cockpit-Personalkosten neu kalkulieren. Einerseits amortisieren sich (Um-) Schulungskosten über längere Zeit, andererseits müssen sie aber Kapitäne in der höchsten Gehaltsstufe länger beschäftigen. Airlines mit nennenswerter Übergangsversorgungsleistung sparen in diesem Fall gegengerechnet deren Kosten ein. Diese Kostenänderungen sind für jede Airline anders und können hier pauschal nicht benannt werden. Die Tarifparteien mussten damit ganze Versorgungsstrukturen neu verhandeln (s.u.).

⁵⁰ BAG 18.01.12, [7 AZR 112/08](#) (Piloten); 15.02.12, [7 AZR 904/08](#) (Flugingenieure)

⁵¹ 60-65 Jahre wird nicht ausgewiesen

⁵² Die relativen Minima von 32 bis 40 Jahre entstanden nach der Luftfahrtkrise Anfang der 1990-er Jahre. Nach LBA-Jahresbericht 2002/03 (Seite 10) brachen die Zahlen der (ATPL-) Erst-Prüfungen nach 1992 stark ein (Min. 1994) und überschritten den 1992-er Wert erst 1997 wieder

Aus diesen Überlegungen heraus hatten die Pilotenverbände hauptsächlich gegen eine Erhöhung des Beschäftigungsalters opponiert, nach außen mit Flugsicherheitsargumenten, im Innenverhältnis beschäftigungspolitisch mit dem Erhalt des möglichen selbst initiierten Berufsausstiegs und von Beförderungsmöglichkeiten für ihre Copiloten-Mitglieder sowie damit einhergehender Möglichkeit für Neueinstellungen junger Piloten. Die große Mehrheit ihrer Mitglieder ist eben deutlich jünger als 60 Jahre; meist sind auch mehr als 50% der Mitglieder noch Copilot mit der Erwartungshaltung, möglichst bald Kapitän zu werden. Bei der Regelung tariflicher Altersgrenzen hatte sich in Deutschland allerdings auch schon in den Jahren vorher einiges bewegt.

Trotz harter (nicht mehr bestehender) *Endalter 60-Policies* von VC und IFALPA hatte die VC schon vor einigen Jahren Manteltarifverträge mit Beschäftigungs-Höchstalter 65. Lebensjahr abgeschlossen, so bei der inzwischen in der Air Berlin aufgegangenen DBA⁵³ und der Lufthansa CityLine⁵⁴, später auch für die Air Berlin⁵⁵. Die VC hatte keine Wahl, weil die betreffenden Arbeitgeber nicht bereit waren und sind, die faktisch bereits seit September 1998, rechtssicher seit April 2003 nicht mehr bestehende Versorgungslücke zwischen dem 60. Lebensjahr und dem Eintritt des Rentenalters per tariflicher Übergangsvorsorge zu schließen.

Bei Lufthansa galt bis 2005 die tarifliche Regelaltersgrenze 55. Lebensjahr. Auf Antrag *und bei körperlicher Eignung* konnte ein Pilot seinen Vertrag jeweils um ein Jahr verlängern, höchstens aber eben bis zum 60. Lebensjahr. Seit 2006 gilt nun eine umgekehrte Regelung. Die Piloten müssen/können nach Tarifvertrag bis zum 60. Lebensjahr fliegen, auf Antrag aber ab dem 55. Lebensjahr bei dann verringerten Versorgungsansprüchen vorzeitig ihr Arbeitsverhältnis beenden. Tatsächlich schieden Piloten der Lufthansa 2013 im Durchschnitt erst mit 58,9 Jahren aus⁵⁶, Tendenz seither steigend.

Tarifvertraglich Piloten-Altersgrenzen in anderen Ländern waren ähnlich wie in Deutschland geregelt und unterliegen ebenso Veränderungen. Der Anspruch auf Beschäftigung der SWISS-Piloten⁵⁷ wurde seit 2011 vom 57. auf das 58. Lebensjahr hochgesetzt, mit dem Arbeitnehmerrecht auf Beschäftigung bis zum 59. Lebensjahr. Im neuen GAV 2018 wurde nunmehr grundsätzlich das 61. Lebensjahr als Altersgrenze festgelegt⁵⁸. Da die Schweiz kein EU-Mitglied ist, greift die EU-Richtlinie 2000/78 und das o.g. EuGH-Urteil mit Anspruch auf Beschäftigung bis 65 hier nicht, wohl aber das gesetzliche Höchstalter 65, da die EU-FCL wie auch andere luftfahrtrechtliche Vorschriften der EU per Luftverkehrsabkommen aus dem Jahr 1999 auch in der Schweiz Anwendung finden⁵⁹. Nach der Pensionierung greift eine Pensionskassen-Versorgung.

⁵³ DBA-Cockpit-MTV §32 vom 1.2.2001

⁵⁴ CLH-Cockpit-MTV §23 vom 1.4.2004

⁵⁵ Air Berlin Cockpit MTV §28 vom 1.7.2007, Airline insolvent seit 2017

⁵⁶ Lufthansa Pressemitteilung vom 28.03.2014

⁵⁷ der durch die AEROPERS vertretenen Airbus-Piloten

⁵⁸ SWISS Cockpit-GAV 2018 SWISS Abschnitt III, Ziffer 11. *Pensionierung:*

„Bis zur Vollendung des 58. Altersjahres besteht ein Recht auf Vollzeitbeschäftigung; danach bis zur Vollendung des 60. Altersjahres ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung mit maximal 80%; danach bis zum Zeitpunkt der Pensionierung ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung mit maximal 70%. [...] Eine Weiterbeschäftigung längstens bis Vollendung des 62. Altersjahres ist nur im Einvernehmen möglich. [...] Mit Vollendung des 62.

Altersjahres endet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall ohne vorangegangene Kündigung.“

⁵⁹ vom 21.06.1999: www.admin.ch/ch/d/sr/i7/0.748.127.192.68.de.pdf (01.02.17)

In Norwegen kündigte SAS 2008 betriebsbedingt alle Piloten ab dem 60. Lebensjahr, da deren Flotten verkleinert wurden. Im Jahr 2011 hat der dortige Supreme Court in der Folge entschieden, dass *“dismissal of all pilots over the age of 60 did in fact constitute age discrimination. However, the Court came to the conclusion that the selection was objectively justifiable. The reason was that the main purpose was not to harm older workers. It was, rather, aimed at selecting those employees who would be least affected. SAS had a very good pension scheme, and the employees who were the least affected were thus the pilots who had reached the pension age of 60 years. The Supreme Court considered this a social consideration which was relevant for the selection“* und weiter: *“[...] a dismissal could have serious consequences for younger pilots, as they would risk long-lasting unemployment and hence lose their pilot's licence.”*⁶⁰ Die Entscheidung des Gerichts ist mit dieser Begründung sehr gut nachvollziehbar⁶¹.

Die Sozialpartner KLM und VNV argumentierten vor dem höchsten niederländischen Gericht ganz anders als die Lufthansa bei BAG und EuGH nicht mit Flugsicherheits-, sondern mit sozialen Gründen. Die beiden Vertragspartner bei KLM waren durch das EuGH-Urteil vom 3. September 2011 gewarnt. Sie trugen vor, dass das Höchstalter 56 aus sozialen Gründen gerechtfertigt sei. Man erreiche damit einen regelmäßigen Wechsel zwischen den Beförderungsstufen, es erlaube eine bessere Personalkostenkontrolle und man erreiche einen nach Alter und Erfahrung ausgeglichenen Personalkörper, einschließlich ausgeglichener Förderungsmöglichkeiten. Einige KLM-Piloten hatten gegen das tarifvertragliche Höchstalter⁶² (geregelt in Art. 5.4 CAO⁶³, Kollektivvertrag für KLM-Piloten) geklagt. Ein späteres Ausscheiden ist dort bis maximal zum Erreichen des 60. Lebensjahres nur dann möglich, wenn die (relativ hohen) Versorgungsansprüche aufgrund von vorheriger Teilzeitarbeit noch nicht voll erreicht wurden.

Das Gericht, der *Hoge Raad der Nederlanden*, akzeptierte im Juli 2012 die Begründungen von KLM und VNV und lehnte den Weiterbeschäftigungsanspruch der Kläger ab⁶⁴. Das Gericht folgte der Ermöglichung gerechtfertigter Ungleichbehandlung in EU-RL 2000/78 Artikel 6, *„dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und [...] durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.“* Zusammen mit der als ausreichend erachteten Versorgung der Piloten, die laut Gericht im Übrigen häufig anderswo weiter ihrem Beruf nachgingen, hielt die KLM-Altersgrenze 56 den Klagen stand. Mit dem neuen CAO aus dem Jahr 2015 wurde diese Altersgrenze vom 56. Auf das 58. Lebensjahr angehoben, weiterhin mit der o.g. Möglichkeit, bis maximal zum 60. Lebensjahr zu fliegen.

⁶⁰ International HR Briefing: Norway - 12.07.2011

⁶¹ In einem nur ähnlichen Fall bei schwedischen SAS-Flugbegleitern hat der ‚Swedish Labour Court‘ anders als das norwegische Gericht entschieden

⁶² *„58. Jahr für Piloten, die ab dem 1. Januar 1962 geboren sind“*

⁶³ *Collectieve Arbeidsovereenkomst*, entspricht etwa deutschem Tarifvertrag

⁶⁴ [LJN: BW3367, Hoge Raad, 10/04128](#), abgerufen 01/2024

Im deutschen AGG sind besonders in §10 wie in der EU-Richtlinie Ausnahmen der Gleichbehandlung zugelassen: *„Ungeachtet des §8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein.“* Es folgt eine nicht abschließende Aufzählung von möglichen Ausnahmen.

Wohl auf dieser Basis und hoffend, dass deutsche Arbeitsgerichte bei ähnlicher Argumentation – eben nicht mit der Flugsicherheit – auch ähnlich wie die niederländischen Gerichte entscheiden werden, hat die Vereinigung Cockpit im Juni 2013 eine Klage eingereicht, um die Rechtmäßigkeit tarifvertraglicher Altersgrenzen (insbesondere bei Lufthansa) wiederherzustellen. Arbeitsrechtlern zufolge war das Verfahren aussichtslos, allerdings hatte der Senat im o.g. Urteil wie der *Hoge Raad der Nederlanden* auch folgendes festgestellt (Rn 41): *„[...] Ziele die] eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters [...] rechtfertigen, sind sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung.“*

Die VC war am BAG-Verfahren 2012 nicht - anders als ihr Schwesterverband VNV in den Niederlanden - Verfahrensbeteiligte. Die Beklagte Lufthansa argumentierte allein und ausschließlich mit Flugsicherheitsgründen – in Hinblick auf die auf 65 angehobene gesetzliche Altersgrenze, zumindest aber aus späterer Sicht sachlich/juristisch aussichtslos. Da Lufthansa in der Folge des BAG-Urteils den Tarifvertrag Übergangsversorgung 2013 kündigte und auch dessen Nachwirkung⁶⁵ mit der Begründung bestritt, dass die Geschäftsgrundlage für eine Übergangsversorgung nach den EuGH und BAG-Urteilen entfallen sei (dazu später mehr), muss die Frage erlaubt sein, ob Lufthansa die Weiterbeschäftigung bis zum 65. Lebensjahr überhaupt verhindern bzw. die Verfahren gewinnen wollte.

Bei den bislang üblichen Versorgungsleistungen für deutsche Piloten⁶⁶ ist nach Übergangsversorgungsleistungen bis zum Eintritt des allgemeinen gesetzlichen Rentenalters einerseits und andererseits den betrieblichen Altersversorgungsleistungen zu unterscheiden, die die gesetzliche Rente aufstocken.

Es gibt in Deutschland Airlines ohne jegliches Übergangs-Versorgungsmodell. Bei diesen Airlines ist (tarif-) vertraglich vereinbart, dass die Piloten bis zum 65. Lebensjahr fliegen. Hiervon sind zurzeit etwa 40% der deutschen Piloten betroffen. Nennenswerte Übergangsversorgungen⁶⁷ gibt es (Stand 10/2025) für das Cockpitpersonal im Lufthansa-Konzern einschließlich Lufthansa-Cargo, bei Condor, TUIfly (früher Hapag-Lloyd Flug); damit für etwa 70% der deutschen Verkehrspiloten. Die Leistungen dieser Übergangsversorgungen reichen von circa 30% bis zu max. 50% der letzten festen Vergütung als aktiver Pilot, mithin existieren wie bei den Gehältern auch hier enorme Unterschiede.

⁶⁵ Tarifvertrags-Gesetz § 4, *Wirkung der Rechtsnormen*, Abs. 5: *„Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“*

⁶⁶ in anderen (EU-) Ländern gibt es ähnliche Regelungen

⁶⁷ ab vollendetem 60. Lebensjahr, bei Lufthansa frühestens ab 55. Lebensjahr

Vereinbarungen (meist in Tarifverträgen), die für eine Aufstockung der gesetzlichen Rente sorgen, gibt es in den bereits genannten und weiteren Airlines. Piloten zahlen im Lauf ihres Berufslebens aufgrund der relativ hohen Gehälter fast durchgängig die Höchstbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, in vielen Fällen mehr als 40 Jahre lang. Die Höchstrente liegt bei monatlich etwa €3.300, die durchschnittlich erreichte gesetzliche Rente in Deutschland bei €1.543 (Männer €1.637, Frauen €1.323)⁶⁸. Einem Piloten ohne betriebliche Zusatz-Altersversorgung wird vor Schreck wahrscheinlich der Atem stocken; ein *Normalverdiener* hingegen wird eine gesetzliche Rente von €3.300,- nie erreichen können.

Es gab vor vielen Jahren einmal zaghafte Bemühungen (der Vereinigung Cockpit), das Cockpitpersonal in ein eigenes gesetzliches Versorgungssystem zu bringen und von der allgemeinen Rentenversicherung abzukoppeln, etwa wie bei Ärzten und Anwälten. Der Versuch ist gescheitert. In Frankreich z.B. gibt es eine derartige Abkopplung⁶⁹, wodurch die Beiträge zur gesetzlichen Altersversorgung des Fliegenden Personals für französische Arbeitgeber sehr hoch sind⁷⁰. Bei den meisten Verkehrspiloten in Deutschland - etwa 85% - wird die *Rentenlücke* zumindest teilweise durch betriebliche Versorgungsungen auf (Tarif-) Vertragsbasis aufgefüllt, im Lufthansa-Konzern bis auf maximal etwa 40% der letzten Vergütung.

Gesetzliche Altersgrenze für Piloten – eine Diskriminierung?

Nachdem die tarifliche Altersgrenze 60 wegen Altersdiskriminierung gefallen war, wurde auch die gesetzliche Altersgrenze 65. Lebensjahr gerichtlich hinterfragt, weil für die Versorgung des Cockpitpersonals ein neues Problem entstanden war, als das allgemeine Rentenalter in Deutschland 2007 per Gesetz ab dem Jahr 2012 vom 65. sukzessive auf das 67. Lebensjahr angehoben wurde. Ab Jahrgang 1964 (Renteneintritt 2029) kann dann die volle gesetzliche Altersrente erst ab dem 67. Lebensjahr bezogen werden.

Selbst wenn Piloten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fliegen, haben sie ab dem 65. Lebensjahr ohne tarifvertragliche oder betriebliche Versorgung für den Übergangszeitraum von bis zu zwei Jahren nur einen verminderten gesetzlichen Rentenanspruch. Im Gesetzgebungsverfahren diskutierte Ausnahmen für besonders belastende Berufe wurden damals fallengelassen; an Piloten mit gesetzlichem Beschäftigungshöchstalter hat offensichtlich niemand gedacht bzw. es wurde von der Politik (wieder, s.o.) darauf vertraut, dass die Tarifpartner es schon richten. Wieder sind sie gefordert, diese Lücke zu schließen, wie schon 1972 bis 2003 die zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr. Diese Rentenlücke beträgt z.Zt. max. etwa €235 monatlich⁷¹.

⁶⁸ [So hoch sind die Renten in Deutschland](#), ZDF, abgerufen 01/2024

⁶⁹ Vor allem gegen diese "unsolidarische" Abkopplung bei etlichen Berufsgruppen wollte Macron 2023 etwas unternehmen; die Anhebung des Renteneintrittsalters von 62 auf 64 (ab 01.09.23) war allerdings medial leichter zu fassen

⁷⁰ [Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aéronautique Civile](#) (01/2024)

⁷¹ 2025, Abzug z.Zt. $0,3\%/Monat \times 24 = 7,2\%$ für die gesamte Rentenbezugsdauer

In der Praxis werden sich Piloten ohne tarifliche Übergangsvorsorge ab dem 65. Lebensjahr – wenn sie nicht auf Weiterbeschäftigung klagen - arbeitslos melden und im Normalfall für bis zu zwei Jahre (jedenfalls bis zum gesetzlichen Renteneintritt) Arbeitslosengeld I beziehen.⁷²

Gegen diese gesetzlich induzierte Versorgungslückenproblematik wurde von einem Piloten (mit Lehr- und Prüfberechtigung, TRI/TRE) geklagt um prüfen zu lassen, ob seine arbeits- bzw. tarifvertragliche Befristung auf das 65. Lebensjahr durch das Höchstalter 65 der EU-FCL begründbar ist oder gegen Altersdiskriminierung verstößt. Das BAG hat im Januar 2016 diesbezüglich eine Voranfrage an den EuGH gerichtet⁷³; das Urteil des EuGH im Ergebnis⁷⁴:

1. Die Prüfung [...] hat nichts ergeben, was die Gültigkeit von FCL.065 Buchst. b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 der Kommission vom 3. November 2011 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt gemäß der Verordnung (EG) Nr. 216/2008⁷⁵ des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Art. 15 Abs. 1 bzw. Art. 21 Abs. 1 der Charta beeinträchtigen könnte. [Zulässige Ungleichbehandlung zur Gewährleistung der Flugsicherheit]

2. FCL.065 Buchst. b des Anhangs I der Verordnung Nr. 1178/2011 ist dahin auszulegen, dass er dem Inhaber einer Pilotenlizenz, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, weder verbietet, als Pilot Leer- oder Überführungsflüge im Gewerbebetrieb eines Luftverkehrsunternehmens durchzuführen, bei denen weder Fluggäste noch Fracht oder Post befördert werden, noch – ohne Mitglied der Flugbesatzung zu sein – als Ausbilder und/oder Prüfer an Bord eines Luftfahrzeugs tätig zu sein.

Übersetzt: Für den „gewerblichen Luftverkehr“ ist die Altersgrenzenregelung in FCL.065 nicht zu beanstanden. Check- und Trainingsflüge als TRI/TRE [only if additional Crewmember!] sind von der Altersgrenze nicht betroffen und auch > 65. LJ möglich (im Simulator ohnehin). Zudem sind Ferry-Flüge (ohne Passagiere und Fracht) über 65 nach EuGH möglich. In diesem Punkt ist das Urteil allerdings schwer nachvollziehbar; sicher fliegen müssen auch leere Flugzeuge, um nicht auf Städte zu fallen.

⁷² Der Anspruch auf ALG I besteht aber nur über einen Umweg: Hierzu findet man in SGB III §136(1): „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Arbeitslosengeld [...] bei Arbeitslosigkeit“ max. bis zum Eintritt der Regelaltersrente. In §138(1) wird definiert: „Arbeitslos ist, wer [...] den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).“ §138(5) sagt dazu „Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht zur Verfügung, wer [...] eine zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf [...].“

Piloten dürfen ab 65 im für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarkt keine Beschäftigung (mehr) ausüben. Hierdurch würde der Anspruch auf ALG I entfallen. Um ALG I gleichwohl erhalten zu können, müssen – frei zitiert aus dem „Merkblatt für Arbeitslose“ – „alle Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung genutzt werden und jede zumutbare Beschäftigung angenommen werden, die nicht unbedingt der bisherigen Tätigkeit und Ausbildung entsprechen muss“ – damit ab dem 65. Lebensjahr außerhalb des Cockpits.

⁷³ [BAG 5 AZR 263/15 \(A\) vom 27.01.2016](#) (07/25)

⁷⁴ [C 190/16 vom 05.07.2017](#), Rn 89, siehe auch: [EuGH bestätigt Altersgrenze von 65 Jahren für Verkehrspiloten](#) (07-25)

⁷⁵ seit 2018 neue [VO 2018/1139](#) (07/25)

Ergo: Ab Vollendung des 65. Lebensjahres können Verkehrspiloten entsprechend eingeschränkt weiterfliegen und als Pilot beschäftigt werden, was in Deutschland wegen des angehobenen Rentenalters > 65 von besonderer Bedeutung ist.⁷⁶

Für Arbeitgeber ergibt sich nach diesem Urteil die Frage, wie die Altersgrenze in Arbeits- und Tarifverträgen zu gestalten ist. Längst nicht alle Piloten eignen sich als Ausbilder, und Leerflüge gibt es auch nicht viele. Die (tarif-) vertragliche Formulierung „*Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des 65. Lebensjahres, ohne dass es einer Kündigung bedarf*“, ist nicht mehr (ohne weiteres) möglich, in jedem Fall nicht für Ausbilder.

Entweder es wird für „Normal“-Piloten eine (tarifliche) Übergangsvorsorge zwischen luftfahrtrechtlichem Alter 65 und dem Renteneintrittsalter vereinbart, die mindestens die Rentenkürzung (s.o.) kompensiert, oder man bindet die Beschäftigung streng an die Lizenz und hofft, dass dieser Sachgrund rechtlicher Überprüfung standhält, was wegen o.g. Erlaubnis für Leerflüge schwierig sein dürfte.

Eine Weiterbeschäftigung am Boden ist meistens eher schwierig. Es gibt extrem wenige den Piloten „zumutbare“ Arbeitsplätze, bei denen eine Pilotenlizenz hilfreich ist, und die auch nur in der Nähe von Kapitänsgehältern vergütet werden. Zudem bedürfte diese Weiterbeschäftigung der Zustimmung des Betriebsrates, da sie wegen §117 BetrVG eine Versetzung in einen anderen Betrieb wäre.

Wie wird uns Deutschen seit der Sichtbarkeit der gesetzlichen Rentenversorgungsproblematik durch Banken und Versicherungen ständig nahegebracht: „*Wir schließen Ihre ‚Versorgungslücke‘, nachdem wir sie berechnet haben*“. Wie dargestellt, ist diese Lücke gerade für sehr gut verdienende Piloten ein Thema. Hier geht es nicht um wenige hundert Euro monatlich, sondern um deutlich mehr. Nur etwa 15% bis 25% des letzten Brutto-Gehalts sind bei Piloten durch die gesetzliche Rentenversicherung abgedeckt.

Für die Airlines ist die gesamte (Cockpit-) Versorgung natürlich ein Kostenthema. Die meisten Versorgungsmodelle für das Fliegende Personal basieren schon auf festen Beiträgen (*defined contribution*). Es gab US-Airlines, die durch leistungsorientierte (*defined benefit*) Versorgungen wirtschaftlich stranguliert wurden, Folge: „*In the US [Pilot] Defined Benefit plans gone the way of the Dinosaur*“.⁷⁷

Da die Lufthansa-Mitarbeiter früher Angestellte eines Staatsunternehmens waren, erhielten sie auch Rentenaufstockungen analog der VBL-Rente⁷⁸. Die notwendige Umstellung auf ein anderes Versorgungsmodell nach der Lufthansa Privatisierung von 1994 bis 1997 war schwierig – und hat Staat bzw. Steuerzahler ab 01.01.1995 insgesamt etwa 537 Mio. Euro (15 Jahresraten an die VBL von je €35,8 Mio.) gekostet. Das Lufthansa System wurde 2017 von „*defined compensation*“ auf „*defined contribution*“ umgestellt. Den Piloten sind die erzielbaren

⁷⁶ Vom BAG gibt es dazu Stand 01/2024 noch kein bekanntes Urteil

⁷⁷ FAA 'Age 60 Aviation Rulemaking Committee' 2006

⁷⁸ Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Renten aber zu niedrig, da die 2017 erwartete Verzinsung am Kapitalmarkt nicht eintrat. Also verlangten sie im Sommer 2025 eine nahezu Verdopplung der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Versorgung – Ausgang 10/25 noch ungewiss.

Der allgemein bekannte *Pensionierungsschock* ist (auch) für Piloten ein Problem. Der altersbedingte Ausstieg aus dem Cockpit fällt schwer, einigen sehr schwer. Dieses liegt nicht nur an der unterschiedlich großen *Versorgungslücke*. Menschen in Berufen mit hohem Image-Wert und/oder hoher Verantwortung lassen sich nur sehr ungern auf das Abstellgleis stellen. Der Zeitpunkt kommt wie Weihnachten immer zu schnell und nicht rechtzeitig vorbereitet. Dabei könnten viele Piloten tarifvertragliche Teilzeit-Regelungen in Anspruch nehmen, um über einen langsamen Ausstieg diesen Schock abzumildern, auch den *Versorgungslücken-Schock* durch langsames Gewöhnen an niedrigere Bezüge.

Piloten, die oft ihr Hobby zum Beruf gemacht haben, wird mit der Altersgrenze auch dieses genommen. Es gibt viele, die schon nach zwei Wochen Urlaub sehnsüchtig Kondensstreifen verfolgen oder in den Ferien Privatflugzeuge fliegen. Sie definieren ihre Persönlichkeit zu oft nur über diesen *Hobby-Beruf*, was den Ausstieg besonders erschwert; der Lebensinhalt geht verloren. Sie können es einfach nicht lassen. Viele sind schon früher, zu Zeiten der geltenden Altersgrenze 60, trotz üppiger Übergangsversorgung in das meist asiatische Ausland vor der Altersgrenze geflüchtet und dort weitergeflogen.

Durch die Anhebung des gesetzlichen Höchstalters für das Cockpitpersonal wurde das Problem nicht behoben, sondern nur verschoben. Die Vereinigung Cockpit bietet für ihre Mitglieder *Retirement Seminare* an, um ihren Mitgliedern den Berufsausstieg zu erleichtern. Darin geht es um Themen wie Versorgungsleistungen, Geldanlagen, Sport und die emotionalen Folgen des Berufsausstiegs; echte materielle Sorgen wie Altersarmut dürften dort eher nicht diskutiert werden.