

Aktenzeichen  
1 Ca 2055/17

beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 18.04.2018

Guntermann, RBe  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn  
Im Namen des Volkes  
Urteil

Mdt z K Rücksprache		Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen		
30. APR. 2018		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
		B

In dem Rechtsstreit

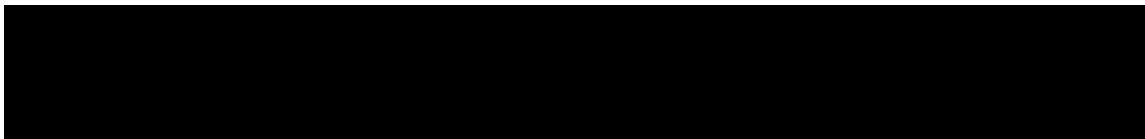


- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

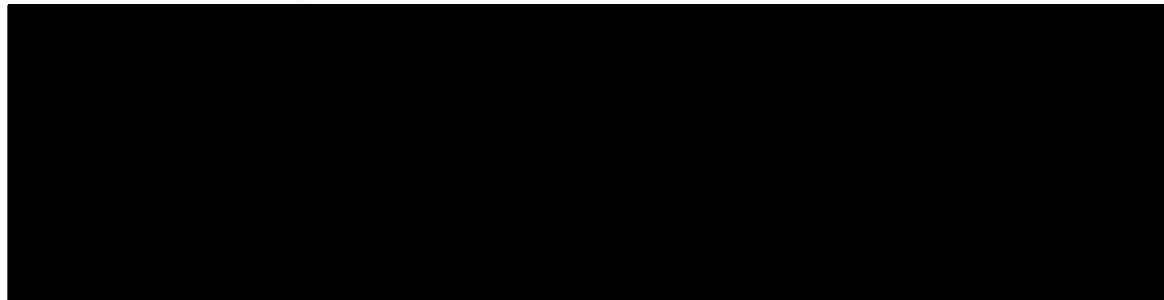
RS Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Anna Hudasch, Benjamin Pidde,  
Linda vom Ort im DGB Rechtsschutz GmbH, Körnerstr. 43, 58095 Hagen

g e g e n



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:



1 Ca 2055/17

- 2 -

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn  
auf die mündliche Verhandlung vom 18.04.2018  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Lücke-Claes als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Lück und die ehrenamtliche Richterin Holland

f ü r R e c h t e r k a n n t :

Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien über den 31.12.2017 hinaus  
ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des  
Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als  
Produktionshelfer weiter zu beschäftigen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 15.200,00 € festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob das zwischen ihnen bestehende  
Arbeitsverhältnis aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 23.05.2017, welche  
(erstmalig) Bestimmungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Hinblick  
auf Altersgrenzen regelt, beendet worden ist.

Der am 18.01.1949 geborene und verheiratete Kläger ist auf Grundlage einer  
mündlichen Einstellungszusage seit dem 14.04.1969 als Produktionshelfer bei der  
Beklagten beschäftigt. Für seine Tätigkeit erhält er zuletzt eine Bruttomonatsvergütung  
i.H.v. 3.800,01 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden.

Bei der Beklagten ist seit 1950 stets ein Betriebsrat eingerichtet.

...

1 Ca 2055/17

- 3 -

Der Kläger bezieht seit dem 01.05.2014 Regelaltersrente. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde über den Beginn des Bezugs der Regel Altersgrenze hinaus nahtlos ohne gesonderte Vereinbarungen fortgesetzt.

Unter dem 03.09.2015 hatte die Beklagte mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung 05/2015“ abgeschlossen, die u.a. eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Bezug abschlagsfreier Regelaltersrente vorsah und dem Kläger unter dem 08.12.2015 mitgeteilt, dass sein Arbeitsverhältnis infolgedessen zum 30.04.2016 sein Ende finden werde. Mit seinen gegen die Beendigung gerichteten Klage obsiegte der Kläger in I. Instanz (ArbG Iserlohn, Urteil vom 02.09.2016, 5 Ca 411/16). Die gegen diese Entscheidung eingelegte Berufung nahm die Beklagte – unter Hinweis auf eine neu abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 23.05.2017 - zurück.

Zu diesem Tag hatte der Betriebsrat in einer außerordentlichen Betriebsratssitzung einen Beschluss über den Abschluss der Betriebsvereinbarung gefasst, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob der Beschluss formell ordnungsgemäß zustande gekommen ist.

Die „Betriebsvereinbarung 05/2015“ vom 23.05.2017 hat den folgenden Inhalt:

***„ Präambel***

*Die Betriebsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass das Ausscheiden von rentenbezugsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur der Belegschaft beiträgt, die Einstellungschancen von jüngeren Arbeitnehmern fördert und eine sichere Personalplanung ermöglicht.*

*Zur Erreichung der beschäftigungspolitischen Ziele treffen die Betriebsparteien folgende Vereinbarung:*

**§ 1 Geltungsbereich**

*Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der [REDACTED] GmbH & Co. KG.*

...

## **§ 2 Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

1. *Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat und die Rente auch durch einen ihr bzw. ihm zustehenden Anspruch beziehen kann, unabhängig davon, ob ein entsprechender Rentenantrag bereits gestellt worden ist.*
2. *Abweichend von Ziffer 1 endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor dem Zeitpunkt, der dem Beendigungszeitpunkt unter Einhaltung der jeweiligen individuellen ordentlichen Kündigungsfrist, gerechnet vom Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung an, entspricht. Ergibt sich unter Berücksichtigung der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist ein späteres Beendigungsdatum als nach Ziffer 1, so endet das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des späteren Beendigungszeitpunktes.*

*Beispiel: Bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung am 31.07.2015 endet das Arbeitsverhältnis eines seit 25 Jahren beschäftigten Mitarbeiters (Kündigungsfrist 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats), der ab dem 31.12.2015 abschlagsfrei in Rente gehen könnte, erst mit Ablauf des 29.02.2016 und nicht schon mit dem 31.12.2015.*

3. *Ausgenommen von den vorstehenden Regelungen sind Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung über das Datum der Rentenbezugsberechtigung hinaus bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung einvernehmlich vertraglich vereinbart worden ist.*

## **§ 3 Schlussbestimmungen**

*Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Seiten in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende kündbar und gilt bis zum Abschluss einer entsprechenden neuen Betriebsvereinbarung weiter.“*

Mit Schreiben vom 29.05.2017 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis infolge der Betriebsvereinbarung zum 31.12.2017 enden werde.

Tatsächlich wurde der Kläger während der urlaubsbedingten Abwesenheit des Personalleiters [REDACTED] von dem Abteilungsleiter [REDACTED] auch für den Januar 2018 im Dienstplan eingeteilt und versah seine Arbeit vom 02.01. bis zum Mittag des



1 Ca 2055/17

- 5 -

08.01.2018. Sodann wurde er von dem vorgesetzten Meister [REDACTED] des Betriebes verwiesen.

Mit seiner am 15.11.2016 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung zum 31.12.2017 sein Ende gefunden hat und im Rahmen einer am 07.03.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung, die Feststellung des Fortbestandes seines Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus begehrt der Kläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung.

Der Kläger ist zunächst der Auffassung, sein Arbeitsverhältnis bestehe auf unbestimmte Zeit fort, weil er –unstreitig - über den 31.12.2017 hinaus weiter beschäftigt worden ist. Dies sei mit Wissen und Wollen des Abteilungsleiters sowie des vorgesetzten Meisters geschehen.

Zudem finde die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Zum einen gelte das Günstigkeitsprinzips. Die Parteien hätten bei Vertragsschluss stillschweigend vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet geschlossen werde. Zum anderen enthalte die Betriebsvereinbarung in § 2 Ziffern 1 und 2 keinerlei Regelungen für Arbeitnehmer, die die Altersgrenze für den Bezug abschlagsfreier Rente bereits vor dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung erreicht hätten.

Im Weiteren behauptet der Kläger, die Betriebsvereinbarung 05/2015 sei formell unwirksam. Es liege ihr mangels ordnungsgemäßer Ladung aller Betriebsrats- bzw. Ersatzmitglieder sowie mangels Übermittlung einer aussagekräftigen Tagesordnung kein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten bestreite er mit Nichtwissen. Die in der angeblichen Einladung enthaltene Tagesordnung (vgl. Anl. 3 zum SS der Beklagten vom 01.02.2018) sei hinsichtlich des Punktes 2 „Betriebsvereinbarung 05/2015 Renteneintritt“ untauglich, da eine solche Betriebsvereinbarung bereits existiert habe und den Betriebsratsmitgliedern nicht klar geworden sei, dass über eine neue Betriebsvereinbarung habe abgestimmt werden sollen.

...

1 Ca 2055/17

- 6 -

Weiter meint der Kläger, die Betriebsvereinbarung verstoße gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 3 GG. Die Betriebsparteien hätten – anders als das BAG es in seiner Entscheidung vom 21.02.2017 (1 AZR 292/15, juris) fordere, weder die rentennahen Jahrgänge näher bestimmt noch für diese Gruppe angemessene Übergangsregelungen gefunden.

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 31.12.2017 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht sowie
2. hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31.12.2017 beendet wird sowie
3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionshelfer weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die unter dem 23.05.2017 getroffene Betriebsvereinbarung 05/2015 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.12.2017 beendet habe.

Zwar sei der Kläger einige Tage im Januar 2018 tatsächlich beschäftigt worden, indes ohne Wissen und Wollen des Geschäftsführers [REDACTED] der Prokuristin [REDACTED] und des Personalleiters [REDACTED]. Nur diese drei Personen seien zum Abschluss und zur Aufhebung von Arbeitsverträgen berechtigt und hätten aus diesem Grund etwa das Schreiben an den Kläger vom 29.05.2017 hinsichtlich der Beendigung zum 31.12.2017 unterzeichnet. Der Personalleiter habe sich sodann - unstreitig - bis zum 05.01.2018 (Freitag) im Urlaub befunden, so dass die Arbeitsleistung des Klägers nicht bemerkt worden sei.

...

1 Ca 2055/17

- 7 -

Im Weiteren meint die Beklagte, dass die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung wirksam sei. Es liege in der Kompetenz der Betriebsparteien, Altersgrenzenregelungen in Betriebsvereinbarung festzuschreiben. Dabei sei eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene Beendigung sachlich gerechtfertigt im Sinne von § 14 TzBfG. Hierbei sei der erforderliche Sachgrund darin zu sehen, dass in der Regel die Interessen des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personalplanung die Bestandsschutzinteressen eines Arbeitnehmers, der durch den Bezug von Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert ist, überwiegen würden. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung im Einzelfall komme es nicht an, weil der Arbeitgeber für die Erwerbsbiografie des Arbeitnehmers nicht verantwortlich sei. Es überwiege das Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Mitarbeiter rechtzeitig zu fördern und zu qualifizieren. § 75 Abs. 1 BetrVG stehe zudem einer in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze nicht entgegen, soweit die Arbeitnehmer die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht unvorbereitet treffe. Insoweit sei in der streitgegenständlichen Betriebsvereinbarung eine ausreichend lange Übergangsregelung geschaffen worden.

Formelle Bedenken gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung seien unbegründet. So seien die 11 Betriebsratsmitglieder am 17.05.2017 unter Beifügung der bereits erwähnten Tagesordnung zu der Betriebsratssitzung am 23.05.2017 geladen worden. Nach urlaubs- bzw. krankheitsbedingter Absage der Mitglieder [REDACTED] seien am 19.05.2017 die Ersatzmitglieder [REDACTED] Müller geladen worden. Das Mitglied [REDACTED] habe wegen erhöhten Arbeitsaufkommen in ihrer Abteilung kurzfristig vor der Sitzung abgesagt. Dadurch habe ein Verhinderungsgrund nicht vorgelegen und eine Ladung eines Ersatzmitglieds nicht erfolgen dürfen. Eine solche Nachladung sei auch infolge der kurzen Zeit nicht mehr möglich gewesen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll des Kammertermins vom 18.04.2018 Bezug genommen.

...



### Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Der Kläger stützt seine Klage darauf, dass sein Arbeitsverhältnis infolge der Weiterbeschäftigung über den 31.12.2017 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbestehe. Zudem ist er der Ansicht, sein Arbeitsverhältnis werde durch die Altersgrenzenregelung in der Betriebsvereinbarung 05/2015 nicht befristet, weil seine (stillschweigenden) mündlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen günstiger seien und die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung darüber hinaus keine Regelungen für den Fall einer rückwirkenden Geltung auf Arbeitnehmer enthalte, die bei Inkrafttreten bereits die festgelegte Altersgrenze überschritten hätten. Diese Rechtsschutzziele sind im Wege der allgemeinen Feststellungsklage zu verfolgen (BAG, Urteil vom 21.02.2017, 1 AZR 292/15, juris; BAG, Urteil vom 08.12.2010, 7 AZR 438/09, juris). Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich bereits daraus, dass die Beklagte die Auffassung vertritt, dass das Arbeitsverhältnis infolge der nachträglichen Befristung sein Ende gefunden habe.

Im Weiteren verfolgt der Kläger – unter der zulässigen innerprozessualen Bedingung des Scheiterns mit der allgemeinen Feststellungsklage – eine Befristungskontrollklage nach § 17 S. 1 TzBfG, mit der er die Unwirksamkeit der in der Betriebsvereinbarung 05/2015 geregelten auflösenden Bedingung geltend macht (vgl. dazu: BAG vom 18.10.2006, 7 AZR 662/05, juris). Diesen Antrag hat der Kläger am 15.11.2017 (Eingang bei Gericht) fristgemäß im Sinne von § 21 TzBfG gestellt.

Der ebenso hilfsweise gestellte Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung begegnet keinen Zulässigkeitsbedenken.



1 Ca 2055/17

- 9 -

II.

Die Klage ist begründet, denn der Kläger hat einen Anspruch auf die von ihm begehrte Feststellung und auf vorläufige Weiterbeschäftigung bei der Beklagten.

1.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 31.12.2017 hinaus auf unbestimmte Zeit fort. Es ist insbesondere nicht auf Grundlage der zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten bestehenden Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung 05/2015 vom 23.05.2017 beendet worden. Andere Beendigungsgründe trägt keine Partei vor.

a)

Es ist bereits zweifelhaft, ob die Betriebsvereinbarung vom 23.05.2017 rückwirkend in Kraft treten soll. Jedenfalls haben die Betriebsparteien mit Abschluss der Betriebsvereinbarung den Vertrauensgrundsatz (Art. 20 Abs. 3 GG) verletzt, der der Rückwirkung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Grenzen setzt (BAG vom 30.03.1995, 6 AZR 694/94, juris).

aa)

Grundsätzlich tragen bestehende kollektivvertragliche Regelungen die Möglichkeit der rückwirkenden Änderung durch eine gleichrangige Norm in sich. Eine rückwirkende Betriebsvereinbarung, die die Arbeitnehmer belastet, ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Unabhängig davon, ob ein solcher Ausnahmefall vorliegt, muss die beabsichtigte rückwirkende Kraft aus der Vereinbarung deutlich zum Ausdruck kommen (BAG vom 19.09.1995, 1 AZR 208/95, juris). Das kann entweder durch eine ausdrückliche Anordnung der Rückwirkung geschehen oder sich aus dem Inhalt der Regelung ergeben, wenn dieser eine rückwirkende Geltung voraussetzt.

Diese Voraussetzungen liegen hinsichtlich der streitgegenständlichen Betriebsvereinbarung zur Überzeugung der Kammer nicht vor. Eine ausdrückliche Regelung der Rückwirkung liegt – wohl unstreitig – nicht vor. Zudem ergibt sich auch aus dem Inhalt der Bestimmungen nicht, dass die Betriebsvereinbarung auch auf Arbeitnehmer angewendet werden soll, die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung am 23.05.2017 bereits die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagfreien

...

1 Ca 2055/17

- 10 -

Regelaltersgrenze überschritten haben. § 2 Ziffer 2 bestimmt lediglich, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht vor dem Ablauf der individuellen ordentlichen Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers sein Ende finden soll, sofern zwischen dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung und dem Erreichen der Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze („Beendigungsdatum nach Ziffer 1“) die ordentliche Kündigungsfrist unterschritten wird. Ob diese Regelung ebenso Geltung beanspruchen soll, wenn ein Arbeitnehmer die in Ziffer 1 genannte Altersgrenze bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits erreicht hat, lässt sich auch durch eine Auslegung nicht ermitteln. Gegen diese Annahme spricht zumindest das zur Erläuterung von Ziffer 2 angeführte Beispiel. Dieses Beispiel haben die Betriebsparteien anhand eines Falles gebildet, in dem ein Arbeitnehmer erst nach dem Inkrafttreten einer fiktiven Betriebsvereinbarung vom 31.07.2015 – nämlich am 31.12.2015 - die Altersgrenze nach Ziffer 1 erreicht. Der Umstand, dass die Betriebsparteien die Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung offenbar insbesondere im Hinblick auf die über die Altersgrenze hinausgehende Tätigkeit des Klägers als regelungsbedürftig erachtet haben, kann nach Auffassung der Kammer nicht als ausschlaggebend betrachtet werden. Im Ergebnis findet die Betriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers demnach keine Anwendung.

bb)

Wollte man dieser Auffassung nicht folgen und zugleich – wohl im Einklang mit der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 05.03.2013, 1 AZR 417/12, juris) davon ausgehen, dass allgemeine Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug regelmäßig konkludent betriebsvereinbarungsoffen - die Regelungen der Betriebsvereinbarung 05/2015 mithin auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden seien - seien, liegt dennoch ein Verstoß gegen den Vertrauensgrundsatz des Art. 20 Abs. 3 GG.

(1)

Im Gegensatz zu den Ausführungen der Beklagten ist die erkennende Kammer der Auffassung, dass der Umstand, dass der hiesige Kläger bei Inkrafttreten der ersten (formell unwirksamen) Betriebsvereinbarung vom 05.09.2015, die erstmals im Betrieb der Beklagten Altersgrenzenregelungen einführen sollte, bereits seit einem Jahr und

...

1 Ca 2055/17

- 11 -

vier Monaten Regelaltersrente bezog, einen wesentlichen Unterschied zu dem Fall darstellt, den das Bundesarbeitsgericht am 21.02.2017 (1 AZR 292/15 aaO) zu entscheiden hatte. Die Kammer verkennt nicht, dass Betriebsvereinbarungen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich eine auf das Regelrentenalter bezogene Altersgrenze bestimmen können (Urteil vom 21.02.2017, 1 AZR 292/15 mit weiteren Nachweisen aaO). Die dort zu beurteilende Betriebsvereinbarung betraf indes einen Arbeitnehmer, der - anders als im vorliegenden Fall - die Altersgrenze noch nicht erreicht hatte.

(2)

Ein Arbeitnehmer hat zwar in der Regel keinen Anspruch auf Erhalt des status quo in dem Sinne, dass Regelungen in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen nicht durch eine andere, für ihn ungünstigere Regelung ersetzt werden kann. Allerdings findet diese Möglichkeit ihre Grenzen im Grundsatz des Vertrauensschutzes. Insoweit gelten für Kollektivnormen die gleichen Regeln wie für die Rückwirkung von Gesetzen (vgl. BAG, Urteil v. 06.08.2001 – 1 AZR 247/01 –; Urteil v. 02.02.2006 – 2 AZR 58/05 –). Wirkt eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen und entwertet damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich (z. B. durch erstmalige Statuierung von Altersgrenzen), liegt eine unechte Rückwirkung vor (BAG, Urteil vom 15.11.2000, 5 AZR 310/99, juris). Das verfassungsrechtlich fundierte Vertrauensschutzprinzip schließt eine solche Rückanknüpfung - anders als eine echte Rückwirkung - (nur) aus, wenn berechtigtes Vertrauen der durch die Rechtsnorm Belasteten enttäuscht wird und die Interessen der so Belasteten auch nicht hinter dem Regelungsinteresse der Kollektivvertragsparteien zurückstecken müssen oder das Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzt wird. Im Rahmen der Abwägung ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer in der Regel nicht damit rechnen müssen, dass in einmal entstandene Ansprüche eingegriffen wird. Ihr Vertrauen ist regelmäßig schutzwürdiger als das Regelungsinteresse der Betriebsparteien. Ein bloße allgemeine Erwartung, dass sich geltende Regelung künftig nicht ändern werden, genießt indes keinen verfassungsrechtlichen Schutz, wenn keine besonderen Momente der Schutzwürdigkeit dazu treten (BVerfG vom 07.07.2010, 2 BvL 14/02, juris).

...



(3)

Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen ist das Vertrauen des Klägers darin, dass sein Arbeitsverhältnis mehrere Jahre nach Überschreiten der in der Betriebsvereinbarung statuierten Altersgrenze nicht aufgrund einer nachträglichen Befristung sein Ende finden wird, schutzwürdig und sein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegt das Regelungsinteresse der Beklagten.

Die Regelungen in der Betriebsvereinbarung 05/2015 dienen ausweislich der Präambel der Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur der Belegschaft der Beklagten, der Förderung von Einstellungschancen jüngerer Mitarbeiter und der Ermöglichung einer sicheren Personalplanung. Da die Altersgrenzenregelung sich dabei eine rentenrechtliche Versorgung der Arbeitnehmer anbindet, liegt ein sachlicher Grund für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne Kündigung im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG vor (BAG, Urteil vom 08.12.2010, 7 AZR 438/09, juris).

Indes verfolgt auch der klagende Arbeitnehmer mit seinem Wunsch auf eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt des Bezuges der Regelaltersrente hinaus legitime wirtschaftliche und ideelle Interessen. Diese Interessen überwiegen nach Auffassung der Kammer in dem vorliegenden Fall. Unstreitig hat der Kläger sein Arbeitsverhältnis nach dem Erreichen der nunmehr betriebsvereinbarungsrechtlich normierten Altersgrenze nahtlos fortgesetzt. Es mag dahinstehen, ob ihm von Anfang an bewusst war, dass die Beklagte aus beschäftigungspolitischen Gründen seine Weiterbeschäftigung ablehnte. Obwohl auch im Jahr 2014 ein Betriebsrat bei der Beklagten eingerichtet war, kam es erst ein Jahr und vier Monate nachdem der Kläger erstmals Altersrente bezog zur Vereinbarung einer (letztlich wohl formell unwirksamen) Betriebsvereinbarung. Der Kläger konnte und musste zu diesem Zeitpunkt nicht (mehr) damit rechnen, dass nach einem derart langen Zeitablauf allein an den Umstand des Rentenbezuges für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses angeknüpft werden würde. Es ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte in der Zwischenzeit für den Kläger erkennbare Bemühungen aufrechterhalten hätte, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ohne Kündigung zu beenden. Das Zeitmoment indiziert hier das Umstandsmoment. Zur Überzeugung der Kammer ist der vorliegende Sachverhalt vergleichbar mit dem – nicht zulässigen – Entzug einer bereits eingetretenen Unkündbarkeit. Arbeitnehmer, die aufgrund tarifvertraglicher



1 Ca 2055/17

- 13 -

Regelungen den Status einer ordentlichen Unkündbarkeit erreichen, müssen auch nicht mit einer Verschlechterung ihrer Position durch nachträgliche Kollektivnormen rechnen, es sei denn die bisher bestehenden Regelungen hätten Ausnahmetatbestände zugelassen BAG, Urteil vom 02.02.2006, 2 AZR 58/05, juris). Vorliegend geht es um die erstmalige Einführung von Altersgrenzen. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger mangels ausdrücklicher Vereinbarung in seiner (mündlichen) Einstellungszusage im Jahr 1969 damit rechnen musste, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Betriebsvereinbarung auf eine bestimmte Altersgrenze hin befristet werden würde. Ebenso kann offen bleiben, ob die Erwartung eines Arbeitnehmers, der einen Arbeitsvertrag mündlich oder schriftlich ohne besondere Regelungen über eine Beendigung abschließt, darin, sein Arbeitsverhältnis könne nur durch eine Kündigung oder durch Tod sein Ende finden, schützenswert ist. Jedenfalls in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze überschreitet und nahtlos über einen längeren Zeitraum hinweg sein Arbeitsverhältnis fortsetzt, muss er mit einer Rückanknüpfung an die Altersrente nicht mehr rechnen. Im vorliegenden Fall kommt erschwerend hinzu, dass die Beklagte trotz Existenz eines Betriebsrates über einen erheblichen Zeitraum keinerlei erkennbare Bemühungen unternommen hat, eine Betriebsvereinbarung über Altersgrenzen einzuführen. Im Ergebnis überwiegt hier der Vertrauensschutz des Klägers das berechtigte Regelungsinteresse der Beklagten.

2.

Der Kläger hat im Weiteren gegen die Beklagte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf seinem Arbeitsplatz als Produktionshelfer im Betrieb der Beklagten zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens aus § 611 BGB.

Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84) besteht ein solcher Weiterbeschäftigungsanspruch, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der tatsächlichen Beschäftigung das Nichtbeschäftigung Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Hiervon ist in aller Regel auszugehen, wenn eine arbeitsgerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte, streitgegenständliche Kündigung nicht aufgelöst wird. Das danach ungekündigte

...

1 Ca 2055/17

- 14 -

Arbeitsverhältnis ist Grundlage des Weiterbeschäftigungsanspruchs. Gleiches gilt nach Auffassung der Kammer auch in einem Fall, in dem sich der Arbeitgeber einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen berührt. Auch hierbei überwiegt bei einer entsprechenden arbeitsgerichtlichen Entscheidung, wonach das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus fortbesteht, in aller Regel das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung.

Von einem derartigen überwiegenden Beschäftigungsinteresse des Klägers ist im Streitfall auszugehen, da das Gericht entschieden hat, dass das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2017 hinaus fortbesteht. Tatsachen, die ein Interesse der Beklagten an einer Nichtbeschäftigung des Klägers begründen könnten, sind nicht vorgetragen worden.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Rechtsmittelstreitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Er entspricht einer Bruttovergütung für ein Vierteljahr für den Bestandsschutzantrag und einem Bruttomonatsgehalt für den Antrag auf Weiterbeschäftigung.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

...

1 Ca 2055/17

- 15 -

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Lücke-Claes

Beglaubigt.  
Iserlohn, den 30.04.2018  
Guntermann, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

