

Aktenzeichen
5 Ca 411/16

beglaubigte Abschrift



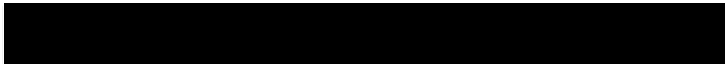
Verkündet am:
20.09.2016

Fröhlich, RBe als Urkunds-
beamtin der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. z K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen	
09. NOV. 2016	
Erlidigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

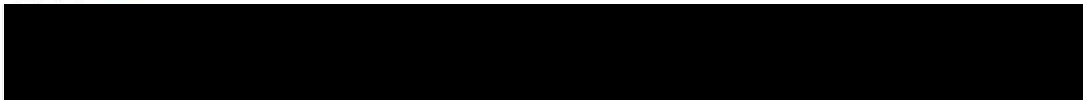


- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

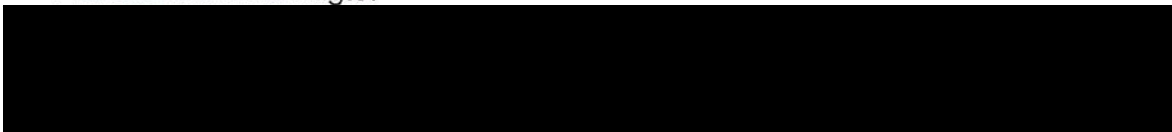
RS Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Anna Hudasch, Benjamin Pidde
im DGB Rechtsschutz GmbH, Körnerstr. 43, 58095 Hagen

g e g e n



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:



hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn
auf die mündliche Verhandlung vom 20.09.2016
durch den Richter Mohr als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Knipp und die ehrenamtliche Richterin Dausmann

...

5 Ca 411/16

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.04.2016 hinaus unbefristet fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionshelfer weiterzubeschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 15.200,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund einer Betriebsvereinbarung, welche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf Altersgrenzen regelt, beendet worden ist.

Der am 18.01.1949 geborene und verheiratete Kläger ist bei der Beklagten seit dem 14.04.1969 als Produktionshelfer mit einem zuletzt gezahlten Bruttomonatsgehalt i.H.v. 3.800,01 € regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden beschäftigt.

Der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien wurde im Jahr 1969 mündlich geschlossen. Schriftliche Vereinbarung sind im Laufe des bestehenden Arbeitsverhältnisses jedenfalls im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf den Bezug von Regelaltersrente nicht getroffen worden. Auch mündlich sind im Hinblick auf die Beendigungsmodalitäten keine Vereinbarung getroffen worden.

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

Mit Schreiben vom 08.12.2015 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

...

5 Ca 411/16

- 3 -

„Sehr geehrter Herr [REDACTED]
seit dem 01.05.2014 beziehen Sie die Regelaltersrente und haben ihr
Beschäftigungsverhältnis weiterhin fortgesetzt.

Mit der Betriebsvereinbarung 05/2015, abgeschlossen im September 2015,
endet ihr bestehendes Arbeitsverhältnis zum 30.04.2016.

Wir bitten um Beachtung.

Als Anlage überreichen wir Ihnen die Betriebsvereinbarung 05/2015 für Sie zur
Information.“

Am 03.09.2016 ist bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung 05/2015 in Kraft
getreten. In dieser Betriebsvereinbarung wird u.a. folgendes ausgeführt:

„§ 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 Rentenanspruch 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

...

5 Ca 411/16

- 4 -

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 seiner am 03.03.2016 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen und der Beklagten am 11.03.2016 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Feststellung des Fortbestandes seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten.

Der Kläger behauptet, dass zwischen ihm und dem Personalreferenten der Beklagten [REDACTED] im April 2014 eine mündliche Zusatzvereinbarung dahingehend getroffen worden sein soll, dass der Kläger über den Eintritt in die Regelaltersrente hinaus weiterhin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden solle.

Ferner ist der Kläger der Auffassung, dass die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung, die unter dem 03.09.2015 in Kraft getreten ist, nicht in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angewendet werden könne da er, der Kläger, bereits seit dem 01.05.2014 Regelaltersrente bezieht, was unstrittig ist. Eine Rückwirkung zum Zeitpunkt des Eintritts des Klägers in die Regelaltersrente würde die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung nicht vorsehen. Vielmehr wirke sie erst ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens. Darüber hinaus sei zwischen den Parteien ausdrücklich bzw. zumindest konkludent eine unbefristete Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten vereinbart worden. Insofern liege eine vertragliche Vereinbarung vor, wie sie § 2 Z. 3 der Betriebsvereinbarung als Ausnahmetatbestand vorsehe.

Der Kläger beantragt,

...

5 Ca 411/16

- 5 -

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.04.2016 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1., die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionshelfer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die unter dem 03.05.2015 getroffene Betriebsvereinbarung 05/2015 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum 30.04.2016 beendet habe. Insoweit 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 auch 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. Hierbei käme es auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung im Einzelfall 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. Dieser Betriebsvereinbarung beende

...

5 Ca 411/16

- 6 -

grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern im Betrieb der Beklagten bei Erreichen der Regelaltersgrenze, es sei denn, dass es sei bei Vertragsschluss oder zu einem späteren Zeitpunkt einzelvertraglich etwas anderes geregelt worden. Die Beklagte behauptet, dass sie von vornherein kein Interesse an einer weiteren Beschäftigung des Klägers gehabt habe und es in Ermangelung der Möglichkeit einer einseitigen Beendigung lediglich hingenommen habe, dass der Kläger bei ihr weiter arbeitete.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zur Akte gereichten Schriftsätze und ihre Anlagen sowie die Terminsprotokolle ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Der vom Kläger gestellten Antrag dahingehend, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.04.2016 hinaus unbefristet fortbesteht stellt vorliegend insbesondere den zutreffend zu stellenden Antrag, nämlich einen allgemeinen Feststellungsantrag, dar. Insoweit kann dahingestellt bleiben, ob im Hinblick auf eine Betriebsvereinbarung ein an § 17 TzBfG angelegter Entfristungsantrag zu stellen ist oder nicht. Hiergegen spricht zwar bereits der Wortlaut des § 17 S. 1 TzBfG, wonach die Norm bei der Befristung eines Arbeitsvertrages Anwendung findet. Hierbei handelt es sich um einen auf eine bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein solcher liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt, vgl. § 3 Absatz 1 TzBfG. Dies dürfte regelmäßig eine individualvertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien voraussetzen. Letztlich kann dies aber dahingestellt bleiben. § 17 TzBfG ist jedenfalls dann

...

5 Ca 411/16

- 7 -

unanwendbar ist, wenn zwischen den Parteien ein Streit darüber besteht, ob überhaupt eine Befristung oder eine auflösende Bedingung vereinbart worden ist, weil dieser Auseinandersetzung nicht die Rechtsunwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages, sondern deren Existenz betrifft (Müller-Glöge, in: Erfurter Kommentar, 16. Auflage 2016, § 17 TzBfG Rn. 4 m.w.N.). Entsprechendes muss nach Auffassung der Kammer auch für den Fall gelten, bei dem die grundsätzliche Anwendbarkeit einer Betriebsvereinbarung und die Frage, ob ein Ausnahmefall im Hinblick auf diese Betriebsvereinbarung gegeben ist, in Rede steht. Auch in diesem Fall steht die grundsätzliche Existenz einer durch Betriebsvereinbarung geregelten Befristung im Streit.

Der Kläger hat das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO dahingehend, festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30.04.2016 hinaus fortbesteht. Das Feststellungsinteresse folgt aus dem Umstand, dass die Beklagte sich mit Schreiben vom 08.12.2015 einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2016 berührt hat.

Darüber hinaus bestehen gegen die Zulässigkeit der Klage keine Bedenken.

II.

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

1.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht auch über den 30.04.2016 hinaus als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fort, da keine Tatbestände gegeben sind, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben könnten.

a.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten liegt evidentermaßen nicht vor. Im Übrigen ist aber auch der Anspruch des Klägers auf eine Rente wegen Alters nicht als Grund anzusehen, der die Kündigung seines

...

5 Ca 411/16

- 8 -

Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann, vgl. § 41 S. 1 SGB VI.

b.

Zwischen den Parteien ist auch keine Vereinbarung darüber getroffen worden, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch beendet werden soll.

c

Schließlich ist das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht auf Grundlage der zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten bestehenden Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung vom 03.09.2015 zum 30.04.2016 beendet worden.

aa)

Es kann offen bleiben, ob im Streitfall die Betriebsvereinbarung vom 03.09.2015 überhaupt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Dies stellt sich im Hinblick auf ein Rückwirkungsverbot vor dem Hintergrund, dass die Betriebsvereinbarung erst am 03.09.2015, d.h. über ein Jahr und vier Monate nach dem Eintritt des Klägers in die Regelaltersrente, in Kraft getreten ist (nach der Betriebsvereinbarung scheint auf Grundlage der Beispielberechnung nach § 2 Ziffer 2 auch nicht von der Möglichkeit einer Rückwirkung ausgegangen worden sein im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse, bei denen bereits eine Regelaltersrente bezogen wird) und unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips als problematisch dar. Der Kläger und die Beklagte haben vorliegend im Jahr 1969 einen unbefristeten Arbeitsvertrag miteinander geschlossen. Zwar haben die Arbeitsvertragsparteien insoweit nicht unmittelbar eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen. Aus diesen Umstand folgt jedoch nicht, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien betriebsvereinbarungsoffen im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestaltet gewesen sein sollte. Die Vertragsabreden beinhalteten keine Regelung dahingehend, dass die Parteien die spätere Einführung einer Altersgrenzenregelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich machen wollten.

...

bb)

Letztlich kann die Frage, ob die Betriebsvereinbarung vorliegend überhaupt anwendbar ist, offen bleiben, da der Kläger von den Regelungen der Betriebsvereinbarung 05/2015 aufgrund einer individualvertraglichen Abrede ausgenommen ist gemäß § 2 Z. 3 der entsprechenden Betriebsvereinbarung. Der Kläger hat im Streitfall über den Zeitpunkt des Renteneintrittsalters hinaus tatsächlich weitergearbeitet. Hierbei ist zwischen den Parteien konkludent eine Vereinbarung darüber getroffen worden, dass der Kläger bei der Beklagten auch über das Datum der Rentenbezugsberechtigung hinaus bei der Beklagten weiterbeschäftigt wird. Indem der Kläger bei der Beklagte tatsächlich weitergearbeitet hat über den Beginn des Bezugs von Regelaltersrente, unterbreitete er ihr gegenüber jedenfalls durchs schlüssiges Verhalten ein Angebot auf unbefristete Fortführung und Weiterarbeit über das Datum der Rentenbezugsberechtigung. Die Beklagte hat dieses Angebot durch ein schlüssiges Verhalten, nämlich die Entgegennahme der Arbeitsleistung, angenommen. Auf eine etwaige Mentalreservation der Beklagten kommt es nicht an. Die Beklagte hat auch nicht ausdrücklich einer Weiterarbeit des Klägers in ihrem Betrieb widersprochen. Ein solcher expliziter Widerspruch, wie er etwa in § 15 Abs. 5 TzBfG oder in § 625 BGB gesetzlich normiert ist, wäre der Beklagten ohne weiteres möglich und zumutbar gewesen. Folglich kommt es auch nicht darauf an, ob der Kläger mit dem Personalreferenten der Beklagten oder einer anderen Personen bei der Beklagten mit Personalverantwortung eine explizite Vereinbarung über die Weiterbeschäftigung getroffen hat.

2.

Der Kläger hat 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

...

5 Ca 411/16

- 10 -

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 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 30.04.2016 hinaus fortbesteht. Tatsachen, die ein Interesse der Beklagten an einer Nichtbeschäftigung des Klägers begründen könnten, sind nicht vorgetragen worden.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Demnach hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie in dem Rechtsstreit unterlag.

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

...

5 Ca 411/16

- 11 -

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, 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.

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

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.**

Mohr

Beglaubigt.
Iserlohn, den 09.11.2016
Fröhlich, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.