

beglaubigte Abschrift

14 Sa 478/18
1 Ca 2055/17
ArbG Iserlohn



Verkündet am 4. Dezember 2018:

Bronheim
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht Hamm
Im Namen des Volkes
Urteil
In Sachen

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen	
- 2. JAN. 2019	
750-18	
Erledigt	Fristen + Termine
	RF 412
	Bearbeitet: 15
	not



- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:



gegen



- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Hagen, Körnerstraße 43, 58095 Hagen,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 4. Dezember 2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Henssen
sowie die ehrenamtlichen Richter Schrage und Wittmann
für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter ihrer Zurückweisung
im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 18. April

2018 (1 Ca 2055/17) teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Unter Abweisung des Hauptantrages des Klägers wird auf dessen Hilfsantrag hin festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund einer Befristung durch die Betriebsvereinbarung 05/2015 vom 23. Mai 2017 beendet worden ist.

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 tragen der Kläger zu $\frac{1}{4}$, die Beklagte zu $\frac{3}{4}$.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen mit Ablauf des 31. Dezember 2017 sein Ende gefunden hat, und zwar insbesondere aufgrund der in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Regelung zur Altersgrenze.

Der am 18. Januar 1949 geborene, verheiratete Kläger ist auf der Grundlage einer mündlichen Einstellungszusage seit dem 14. April 1969 bei der Beklagten als Produktionshelfer gegen eine monatliche Vergütung von rund 3.800,00 Euro brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden beschäftigt. Der Kläger bezieht seit dem 1. Mai 2014 Regelaltersrente. Das Arbeitsverhältnis wurde über diesen Zeitpunkt hinaus zwischen den Parteien nahtlos ohne gesonderte Vereinbarungen fortgesetzt.

Bei der Beklagten besteht seit 1950 ein Betriebsrat, zum Zeitpunkt des Abschlusses der hier streitigen Betriebsvereinbarung hatte dieser elf Mitglieder. Unter dem 3. September 2015 hatte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat erstmals die „Betriebsvereinbarung 05/2015“ abgeschlossen, welche eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Bezug abschlagsfreier Regelaltersrente vorsah, wobei das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der individuellen ordentlichen Kündigungsfrist, gerechnet vom Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung, enden sollte. Dem Kläger wurde unter dem 8.

Dezember 2015 mitgeteilt, dass infolgedessen sein Arbeitsverhältnis zum 30. April 2016 sein Ende finde. Seine gegen die Beendigung gerichtete Klage hatte erstinstanzlich (Arbeitsgericht Iserlohn, Urteil v. 2. September 2016 – 5 Ca 411/16) Erfolg, die hiergegen gerichtete Berufung nahm die Beklagte zurück.

Unter dem 23. Mai 2017 beschloss der Betriebsrat in einer außerordentlichen Betriebsratssitzung erneut den Abschluss der „Betriebsvereinbarung 05/2015“. Zwischen den Parteien ist auch diesbezüglich streitig, ob der Beschluss formell ordnungsgemäß zustande gekommen ist.

Die Betriebsvereinbarung hat 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 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 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. Mai 2017 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis infolge der Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 2017 enden werde. Hiergegen richtet sich die am 15. November 2017 beim Arbeitsgericht eingegangene und der Beklagten am 21. November 2017 zugestellte Entfristungsklage, welche er im Rahmen eines am 7. März 2018 eingegangenen Schriftsatz um die Klage auf Feststellung des unbefristeten Fortbestandes seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2017 hinaus erweitert hat. Darüber hinaus begehrt der Kläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung.

Trotz der vorgenannten Mitteilung der Beklagten wurde der Kläger von seinem Abteilungsleiter [REDACTED] für den Januar 2018 im Dienstplan eingeteilt und versah seine Arbeit vom 2. Januar bis zum Mittag des 8. Januar 2018. Sodann wurde er auf Anweisung des Personalleiters [REDACTED] der sich vom 22. Dezember 2017 bis 5. Januar 2018 im Urlaub befand, nach dessen Kenntnisnahme von der Tätigkeit des Klägers durch den Meister [REDACTED] aus dem Betrieb verwiesen. Für den Abschluss und die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen sind neben dem Personalleiter nur noch die Prokuristin [REDACTED] und der Geschäftsführer [REDACTED] zuständig.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis bestehe auf unbestimmte Zeit fort, weil er über den 31. Dezember 2017 hinaus weiterbeschäftigt worden sei. Zudem finde die Betriebsvereinbarung keine Anwendung. Zum einen gelte das Günstigkeitsprinzip. Zum anderen enthalte die Betriebsvereinbarung keine Regelungen für Arbeitnehmer, welche die Altersgrenze für den Bezug abschlagsfreier Rente bereits vor Inkrafttreten erreicht hätten. Die Betriebsvereinbarung sei darüber hinaus formell unwirksam mangels ordnungsgemäßer Beschlussfassung des Betriebsrates.

Darüber hinaus verstoße sie gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, weil die Betriebsparteien weder die rentennahen Jahrgänge näher bestimmt, noch für die Gruppe angemessene Übergangsregelungen gefunden hätten.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 31. Dezember 2017 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht sowie
2. hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 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 hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der unter dem 23. Mai 2017 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung 05/2015 mit dem Ablauf des 31. Dezember 2017 geendet. Die Weiterbeschäftigung des Klägers im Januar 2018 sei ohne Wissen und Wollen der für in Abschluss und die Aufhebung von Arbeitsverträgen berechtigten Personen erfolgt. Gegen die abgeschlossene Betriebsvereinbarung bestünden weder formelle noch materielle Bedenken.

Das Arbeitsgericht hat durch das hier angefochtene Urteil festgestellt, dass zwischen den Parteien über den 31. Dezember 2017 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Die Betriebsvereinbarung habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Zum einen sei schon zweifelhaft, ob diese habe rückwirkend in Kraft treten sollen. Jedenfalls hätten die Betriebsparteien den Vertrauensgrundsatz verletzt, welcher der Rückwirkung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Grenzen setze. Wegen der weiteren Einzelheiten zur Begründung wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung (Seite 8 bis 14 des Urteils, Bl. 100R bis 103R) Bezug genommen.

Das Urteil wurde der Beklagten am 30. April 2018 zugestellt. Hiergegen richtet sich die am 8. Mai 2018 eingelegte und mit dem am Montag, den 2. Juni 2018, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung der Beklagten.

Die Beklagte ist der Ansicht, das Gericht verkenne schon den Prüfungsmaßstab, wenn es die behauptete Verletzung des Vertrauensgrundsatzes damit begründe, der Kläger habe „nach einem derart langen Zeitablauf“ nicht mehr mit einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses allein aufgrund des Rentenbezuges rechnen müssen. Die Rechtmäßigkeit der Betriebsvereinbarung sei grundsätzlich abstrakt zu prüfen, so dass es darauf ankomme, ob schutzwürdige Belange einer Arbeitnehmergruppe, welche die Merkmale des Klägers aufweise, verletzt seien. Eine solche Verletzung schutzwürdiger Belange liege nicht vor. Für eine Verletzung des Vertrauensgrundsatzes fehle es bereits an einer vertrauensgeschützten Rechtsposition des Klägers. Das Arbeitsgericht stelle allein darauf ab, dass die Beklagte angeblich keine für den Kläger erkennbaren Bemühungen aufrechterhalten habe, sein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu beenden. Diese Feststellung treffe es zum einen, ohne vorher einen Hinweis gegeben zu haben, dass es hierauf aus seiner Sicht ankommen soll. Zudem habe dem Kläger jedenfalls bei Vertragsschluss und in der Folgezeit bis zum Eintritt der Rente klar sein müssen, dass sein Arbeitsverhältnis inhaltlich durch bestehende und zukünftige Betriebsvereinbarungen gestaltet werden würde. In den 45 Jahren seiner Beschäftigung hätten über 100 verschiedene Betriebsvereinbarungen Anwendung gefunden, ohne dass der Kläger diese jemals in Frage gestellt habe. Jedenfalls fehle es mangels abweichender Vereinbarung an einer entsprechend geschützten Rechtsposition des Klägers, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Betriebsvereinbarung durch das Erreichen des Renteneintrittsalters enden könne. Die Weiterarbeit des Klägers über den Renteneintritt hinaus sei irrelevant und nicht vertrauensbegründend. Etwas anderes könne nur bei einer einzelvertraglichen Vereinbarung gelten. Die Beklagte habe aber die Arbeitsleistung des Klägers lediglich schlicht entgegengenommen. Im Übrigen hätten der Personalreferent [REDACTED] sowie die Vorgesetzten [REDACTED] und [REDACTED] den Kläger in regelmäßigen Abständen von etwa drei Monaten gefragt, wann er denn beabsichtige, seine Tätigkeit aufzugeben, damit sich die Beklagte in ihrer Personalplanung darauf einstellen könne. Im Übrigen komme es nicht darauf an, ob die Beklagte individualrechtlich Schritte zur Beendigung unternommen habe. Daraus erwachse

keine berechtigte Erwartung des Klägers, die Betriebsparteien würden nicht im Rahmen ihrer Regelungskompetenz eine Betriebsvereinbarung wie die vorliegende schließen. Im Übrigen genüge die abgeschlossene Betriebsvereinbarung im Hinblick auf die dort vorgesehenen Übergangsfristen rentennaher Jahrgänge dem Grundsatz des Vertrauensschutzes. Ausreichend, aber auch mindestens erforderlich sei eine Übergangsdauer in der Länge der ordentlichen Kündigungsfrist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führe damit nicht zu einer Zwangspensionierung, sondern beende nur das konkret in der Vergangenheit mit dem Arbeitgeber eingegangene Arbeitsverhältnis. Betrachte man die rechtliche Position des Klägers, habe er es zwar in der Hand gehabt, durch vertragstreues Verhalten eine Beendigung aus verhaltensbedingten Gründen zu vermeiden. Gleichwohl habe die latente Gefahr einer Beendigung aus personen- oder betriebsbedingten Gründen innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist von sieben Monaten bestanden. Von vornherein habe kein schützenswertes Vertrauen für einen längeren Zeitraum bestehen können. Im Übrigen könnten Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes nur im Ausnahmefall gegenüber einer kollektivrechtlichen Neuregelung durchschlagen. Des Weiteren könne ein Arbeitnehmer nicht ohne Hinzutreten besonderer Umstände darauf vertrauen, dass ablösende oder neue Betriebsvereinbarungen nicht zu einer Verschlechterung für ihn führen. Derartige Umstände lägen aber zugunsten des Klägers nicht vor. Andere Unwirksamkeitsgründe bestünden im Hinblick auf die Betriebsvereinbarung nicht.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 18. April 2018 (1 Ca 2005/17) abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht gehe zutreffend davon aus, dass der Betriebsvereinbarung nicht zu entnehmen sei, sie wolle auch Arbeitnehmer erfassen, welche zu diesem Zeitpunkt bereits das Rentenalter erreicht hätten. Im Übrigen hätten die Betriebsparteien nur an den Vertrauensschutz für Arbeitnehmer gedacht, deren Rentenbeginn bevor stehe, nicht aber den der Rentenbezieher. Eine Anwendung der

Betriebsvereinbarung auf bereits rentenberechtigte Arbeitnehmer sei daher nicht gewollt gewesen, zumal die Betriebsparteien das Vorverfahren gekannt hätten, was eine solche Regelung nahegelegt hätte. Im Übrigen sei ein schutzwürdiges Interesse der Beklagten an einer Beendigungsregelung nicht erkennbar. Ein Vortrag zu den in der Präambel der Betriebsvereinbarung genannten Zielen, wie Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur, Förderung der Einstellungschancen jüngerer Arbeitnehmer und Ermöglichung einer sichereren Personalplanung fehle völlig. Der Kläger habe bestandungslos und ohne Befürchtung um den Bestand seines Arbeitsplatzes seit Beginn des Rentenbezugs gearbeitet. Nennenswerte Versuche seitens der Beklagten, dieses Vertrauen des Klägers zu erschüttern, habe diese nicht unternommen. Lediglich am 19. April 2014 habe ein Gespräch stattgefunden, in dem ihm eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung von 800,00 Euro angeboten worden sei. Der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Vertrauensschutz lasse sich zudem entnehmen, dass ausschließlich rentennahe Arbeitnehmer von der entsprechenden Regelungsermächtigung betroffen sein können, nicht aber Rentenempfänger wie der Kläger. Insoweit bestehe keine Ermächtigung zur Schaffung einer Altersgrenze. Im Übrigen halte der Kläger seinen Vortrag aufrecht, wonach aus diversen Gründen die Betriebsvereinbarung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen sei. Gleiches gelte dafür, dass er über einen längeren Zeitraum über den 31. Dezember 2017 hinaus von der Beklagten beschäftigt worden sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätzen nebst Anlagen sowie die Protokolle der Sitzungen des Arbeitsgerichts vom 10. Januar 2018 und 18. April 2018 sowie des Landesarbeitsgerichts vom 4. Dezember 2018 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten ist teilweise begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Unrecht der allgemeinen Feststellungsklage des Klägers, das zwischen den Parteien über den 31. Dezember 2017 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht, stattgegeben (I.). Dagegen ist die Berufung unbegründet, soweit sie die Klage insgesamt abgewiesen haben will. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht durch die in der Betriebsvereinbarung 05/2015 vorgesehene Befristung mit dem Ablauf dieses Tages sein Ende gefunden (II.). Dementsprechend ist sein Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung weiterhin begründet (III.).

I. Die zulässige (1.) Klage des Klägers auf Feststellung des unbefristeten Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2017 hinaus ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis besteht schon nicht aufgrund der Weiterarbeit des Klägers in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis 8. Januar 2018 unverändert fort (2.). Ebenso wenig fehlt es an einer hinreichenden Bestimmtheit, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien von der Betriebsvereinbarung 05/2015 erfasst wird (3.). Der Befristung steht schließlich auch nicht eine günstigere einzelvertragliche Regelung durch den mündlichen Arbeitsvertrag der Parteien entgegen (4.).

1. Bei dem Hauptantrag handelt es sich um eine allgemeine Feststellungsklage im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Streitgegenstand ist die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 2017 hinaus unbefristet weiterhin besteht, d. h. der gegenwärtige Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Eine solche allgemeine Feststellungsklage ist anstelle einer Befristungskontrollklage zu erheben, wenn ein Arbeitnehmer – wie hier der Kläger – sein Begehren, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht, darauf stützt, dass

- der Kläger nach Ablauf des 31. Dezember 2017 mit Wissen des Arbeitgebers ohne dessen unverzüglichen Widerspruch weitergearbeitet habe, so dass es gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt (vgl. BAG 18. Oktober 2006 – 7 AZR 749/05 – Rn. 10),

- sein Arbeitsverhältnis als Rentner von der Betriebsvereinbarung 05/2015 nicht erfasst werde, so dass eine Befristung nicht vereinbart sei (vgl. BAG 8. Dezember 2010 – 7 AZR 438/09 – A I. der Gründe),
- sein Arbeitsverhältnis durch die Altersgrenzenregelung in der Betriebsvereinbarung 05/2015 deshalb nicht befristet werde, weil seine arbeitsvertraglichen Vereinbarungen günstiger und insoweit „betriebsvereinbarungsfest“ seien (vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 11).

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche allgemeine Feststellungsinteresse ist gegeben, weil die Beklagte den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2017 hinaus in Abrede stellt.

2. Die allgemeine Feststellungsklage ist unbegründet, soweit sie der Kläger auf seine Weiterarbeit nach dem 31. Dezember 2017 stützt.

Zwar hat der Kläger vom 2. Januar 2018 bis zum 8. Januar 2018, 13.00 Uhr tatsächlich bei der Beklagten weitergearbeitet. Sein Abteilungsleiter [REDACTED] hatte ihn für diesen Zeitraum zur Arbeit eingeteilt und auch eine Beschäftigung für die zweite Januarwoche bereits vorgesehen. Ebenso kann davon ausgegangen werden, dass der unmittelbar vorgesetzte Meister [REDACTED] Kenntnis von der Tätigkeit des Klägers hatte. Maßgeblich für das nach § 15 Abs. 5 TzBfG erforderliche Wissen des Arbeitgebers von der Weiterarbeit des Arbeitnehmers ist aber die Kenntnis des Arbeitgebers selbst oder seines Vertreters, welcher den Arbeitgeber durch eine entsprechende vertragliche Abrede binden könnte. Arbeitgeber im Sinne des § 15 Abs. 5 TzBfG ist nicht jeder Vorgesetzte, sondern nur der Arbeitgeber selbst oder der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechnete Vertreter (vgl. BAG 28. September 2016 – 7 AZR 377/14 – Rn. 31). Zum Abschluss eines Arbeitsvertrages bei der Beklagten berechnete sind aber nur deren Geschäftsführer sowie die Prokuristin und der Personalleiter. Der für die Anwendbarkeit des § 15 Abs. 5 TzBfG darlegungs- und beweisbelastete Kläger (vgl. ErfK/Müller-Glöge, 18. Auflage 2018, § 15 TzBfG Rn. 37 m. w. N.) hat nicht dargelegt, dass vor Kenntnisnahme durch den Personalleiter [REDACTED] nach seiner Urlaubsrückkehr am 8. Januar 2018 dieser oder eine andere der genannten für den Abschluss von Arbeitsverträgen vertretungsberechneten Personen der Beklagten Kenntnis von der Weiterarbeit des Klägers hatten.

3. Die allgemeine Feststellungsklage ist nicht unter dem Gesichtspunkt begründet, dass die Betriebsvereinbarung 05/2015 Arbeitsverhältnisse eines Rentners wie des Klägers nach Wortlaut und Inhalt nicht hinreichend bestimmt rückwirkend erfasse. Das Gegenteil ist der Fall.

Zwar ist es richtig, dass eine rückwirkende Betriebsvereinbarung, welche den Arbeitnehmer belastet, nur in Ausnahmefällen zulässig ist und von der Vereinbarung einer solchen Rückwirkung im Regelfall nicht ausgegangen werden kann. Soll dies ausnahmsweise der Fall sein, muss es deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Das kann zum einen dadurch geschehen, dass das rückwirkende Inkrafttreten ausdrücklich angeordnet wird. Zum anderen kann es sich auch aus dem Inhalt der Regelung ergeben, wenn diese eine rückwirkende Geltung voraussetzt (*vgl. BAG 19. September 1995 – 1 AZR 208/95 – II 2 der Gründe*). Letzteres gilt etwa für Bestimmungen darüber, wie Arbeitnehmer Beträge erstatten sollen, welche sich aufgrund einer rückwirkenden Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage nachträglich als rechtsgrundlose Leistungen erweisen (*vgl. BAG a. a. O.*).

Im vorliegenden Fall wird das Arbeitsverhältnis von der Betriebsvereinbarung erfasst. Gemäß § 1 BV 05/2015 gilt die Betriebsvereinbarung für alle Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der Beklagten. Zu ihnen gehört der Kläger. Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis nach § 2 Nr. 1 BV 05/2015 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. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung ist damit auch das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst, unabhängig davon, dass er sich bereits seit dem 1. Mai 2014 im Rentenbezug befindet. Bei einer wortlautgetreuen Anwendung dieser Bestimmung würde das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2014 rückwirkend beendet. Die Frage, ob dies wirksam ist, ist zu unterscheiden von der Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers von der Regelung erfasst wird. Insoweit bedarf es keiner ausdrücklichen Regelung eines rückwirkenden Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung, wenn nach dem Inhalt der Regelung der bereits in der Vergangenheit begonnene Bezug der gesetzlichen

Regelaltersrente die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführt. Die Rückwirkung ergibt sich in diesem Fall unmittelbar aus dem Inhalt der Regelung.

4. Die allgemeine Feststellungsklage ist schließlich nicht unter dem Gesichtspunkt begründet, dass der Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung 05/2015 eine günstigere „betriebsvereinbarungsfeste“ einzelvertragliche Vereinbarung der Parteien entgegensteht. Eine solche besteht nicht, insbesondere nicht aufgrund des mündlich abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

Der Kläger wird auf der Grundlage einer mündlichen Einstellungszusage seit dem 14. April 1969 als Produktionshelfer bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag regelt die essentiellen, im Gegenseitigkeitsverhältnis (Synallagma) stehenden Pflichten, nämlich die Leistung von Arbeit durch den Kläger gegen die Zahlung von Vergütung durch die Beklagte. Weitere Regelungen zu den materiellen Arbeitsbedingungen, zu denen insbesondere auch Beendigungsnormen gehören (*vgl. BAG 20. November 1987 – 2 AZR 284/86 – VIII. 2. der Gründe*) haben die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent getroffen. Bereits der Umstand, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer begründet haben, ist bloße Rechtsfolge der arbeitsvertraglichen Vereinbarung und folgt gemäß § 620 Abs. 2 BGB aus dem Umstand, dass die Parteien keine Befristungsabrede getroffen haben. Eine solche Vertragsabrede beinhaltet keine Regelung dahingehend, dass die Parteien die spätere Einführung einer Altersgrenzenregelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausschließen wollen (*vgl. LAG Hamm 15. Januar 2015 – 4 Sa 1176/14 – juris, Rn. 49*). Gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen in der Lage, unmittelbare gegenseitige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien zu begründen, soweit auf diese Weise nicht zu Lasten der Arbeitnehmer in hiergegen gesicherte individualrechtliche Positionen und Ansprüche eingegriffen wird. In diesen Grenzen vermag eine Betriebsvereinbarung deshalb die individuellen Arbeitsverträge zu ändern (*vgl. für Überstunden: BAG 3. Juni 2003 – 1 AZR 349/02 – II. 3. der Gründe*). Soweit eine Materie im Arbeitsvertrag nicht geregelt ist, ist diese „betriebsvereinbarungsoffen“ und unterliegt der Regelung durch eine Betriebsvereinbarung. Die Nichtanwendung des – hiervon grundsätzlich unberührtem – Günstigkeitsprinzips beruht darauf, dass keine konkurrierende, eine Kollision begründende Vertragsgestaltung vorliegt und damit die rein normative Wirkung der Betriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis durchschlagen

kann (vgl. *Creuzfeldt, NZA 2018, 1111 <1112>; im Ergebnis auch LAG Hamm a. a. O.*).

Bestand danach im vorliegenden Fall lediglich die mündliche Abrede einer entgeltlichen Beschäftigung als Produktionshelfer, steht mangels ausdrücklicher bzw. konkludenter Vereinbarung des Ausschlusses einer Befristung durch den Bezug von Regelaltersrente eine arbeitsvertragliche Regelung der Anwendbarkeit der Altersgrenzenregelung in § 2 BV 05/2015 nicht entgegen. Insbesondere hat der Kläger im Hinblick auf § 2 Nr. 3 BV 05/2015 seinen Vortrag aus der Vorinstanz, im April 2014 habe er mit dem Personalreferenten ██████ getroffen eine mündliche Zusatzvereinbarung über eine weitere Beschäftigung im unbefristeten Arbeitsverhältnis über den Eintritt in die Regelaltersrente hinaus, im vorliegenden Verfahren nicht weiter aufrechterhalten.

II. Die zulässigerweise als Hilfsantrag erhobene (1.) Befristungskontrollklage ist begründet (2. und 3.).

1. Verfolgt der Kläger wie vorliegend den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO einerseits, einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG andererseits, kann er letztere unter der zulässigen innerprozessualen Bedingung des Scheiterns mit der allgemeinen Feststellungsklage als Hilfsantrag in einem Prozess mit dem Feststellungsantrag verfolgen (vgl. *BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 12; 8. Dezember 2010 – 7 AZR 438/09 – Rn. 15*).

2. Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG in Verbindung mit § 7 Hs. 1 KSchG zum 31. Dezember 2017 als wirksam. Der Kläger hat mit seiner der Beklagten bereits am 21. November 2017 zugestellten Klage vor Ablauf der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG (am 21. Januar 2018) rechtzeitig geltend gemacht.

3. Das Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der Befristung in § 2 Nr. 1 BV 05/2015 mit dem Ablauf des 31. Dezember 2017 geendet. Zwar hat der am 18. Januar 1949 geborene Kläger die nach § 2 Nr. 1 BV 05/2015 maßgebende Regelaltersgrenze des § 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI am 18. April 2014 erreicht, so dass ihm nach § 235 Abs. 1 Satz 1 SGB VI ein Anspruch auf abschlagsfreie Regelaltersrente ab dem 1. Mai 2014

zusteht, die er auch tatsächlich bezieht. Darüber hinaus endet aufgrund der Vorschrift des § 2 Nr. 2 BV 05/2015 das Arbeitsverhältnis nicht bereits rückwirkend zum Zeitpunkt des erstmaligen Bezuges der Altersrente, sondern erst unter Berücksichtigung der dem Kläger zustehenden individuellen ordentlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 BGB von sieben Monaten zum Monatsende, beginnend mit dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung am 23. Mai 2017 am 31. Dezember 2017. Diese in § 2 Nr. 2 BV 05/2015 vorgesehene Vertrauensschutzregelung für sogenannte rentennahe Jahrgänge verstößt aber gegen die nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch für die Betriebsparteien geltenden Grundsatz des Vertrauensschutzes und ist deshalb unwirksam. Auf die weiteren vom Kläger geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe bezüglich der Betriebsvereinbarung kommt es danach nicht mehr an.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Betriebsvereinbarungen in einer auf das Regelrentenalter bezogene Altersgrenze bestimmen. Derartige Altersgrenzen in freiwilligen Betriebsvereinbarungen sind von der Regelungskompetenz der Betriebsparteien umfasst. Allerdings müssen sie die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG beachten und mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, ist gerichtlich voll nachprüfbar (vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 16 m. w. N.).

b) Nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Die Betriebsparteien sind beim Abschluss der Betriebsvereinbarung gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet. Dazu gehört die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit der Arbeitnehmer (vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 17 m. w. N.).

c) Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandschutzes ist im Interesse der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die auch die Gerichte dazu anhält, den einzelnen Grundrechtsträger von einer unangemessenen Beschränkung seiner Grundrechte zu bewahren. Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 die Bestimmungen des Teilzeit-

und Befristungsgesetzes vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG. Von den zwingenden Regelungen in § 14 TzBfG kann nach § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Demzufolge bedürfen Befristungsregelungen in Betriebsvereinbarungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 18 m. w. N.).

d) Eine Altersgrenzenregelung, die den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG genügt und damit – für sich genommen – die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers in statthafter Weise beschränkt, kann gleichwohl gegen verfassungsrechtliche Vorgaben verstoßen, wenn sie mit dem Gebot des Vertrauensschutzes unvereinbar ist. Die Betriebsparteien sind ebenso wie der Gesetzgeber an dem grundrechtlich aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Gebot des Vertrauensschutzes gebunden. Führen sie für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer erstmals eine Altersgrenze ein, gebietet es der rechtsstaatliche Vertrauensschutz, auf die Interessen der bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits rentennahen Arbeitnehmer, Rücksicht zu nehmen. Aufgrund ihrer Rentennähe profitiert diese Personengruppe von den mit der Einführung einer betrieblichen Altersgrenze üblicherweise verbundenen Vorteilen – Verbesserung der Aufstiegschancen durch das altersbedingte Ausscheiden anderer Arbeitnehmer – in der Regel nur eingeschränkt. Andererseits haben diese Arbeitnehmer typischer Weise ein schutzwürdiges Bedürfnis, über eine angemessene Zeit zu verfügen, um sich auf eine veränderte rechtliche Lage einzustellen und ihre Lebensführung oder –planung gegebenenfalls an diese anzupassen. Diese besondere Situation erfordert für rentennahe Jahrgänge grundsätzlich Übergangsregelungen, deren nähere Ausgestaltung dem Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien unterliegt (vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 19 m. w. N.).

e) § 2 Nr. 2 BV 05/2015 verstößt mit dem Inhalt seiner Regelung gegen diesen Grundsatz des Vertrauensschutzes.

aa) Anders als im der vorgenannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15; Vorinstanz: LAG Hamm 14. Januar 2015 – 4 Sa 1176/14) zugrunde liegender Fall haben die Betriebsparteien zwar vereinbart, dass

das Arbeitsverhältnis sofort mit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung endet bzw. mit dem Ablauf des Folgemonats, nachdem der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Altersgrenze informiert und aufgefordert worden ist, einen Rentenantrag zu stellen. Vielmehr ist vorgesehen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der jeweiligen individuellen ordentlichen Kündigungsfrist und zwar gerechnet vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung sein Ende finden wird. Auch dies stellt jedoch keinen ausreichenden Vertrauensschutz dar.

bb) Dabei kann offenbleiben, ob die im Falle des Klägers geltende Frist von sieben Monaten zum Monatsende ein ausreichender Vertrauensschutz besteht für Arbeitnehmer, welche entweder rentennah oder wie der Kläger bereits Rentner sind. Jedenfalls sind Arbeitnehmer unzureichend gesichert, welche aufgrund der Kürze der individuellen Kündigungsfrist sich nicht ausreichend auf die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses einrichten können. Bei Anwendung der Regelung des § 622 Abs. 2 BGB würden die Beschäftigten je nach Betriebszugehörigkeit in den ersten zehn Jahren das Arbeitsverhältnis bereits nach vier Wochen zum 15. oder letzten eines Kalendermonats bzw. nach einem bis vier Monaten zum Monatsende beginnend jeweils nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung enden. Allein für den Rentenantrag lautet die Empfehlung der Deutschen Rentenversicherung, den Antrag mindestens drei Monate vor dem beabsichtigten Rentenbeginn zu stellen (*vgl. DRV-Broschüre „Ihr Rentenantrag – So geht’s“, 6. Auflage, 2018, Seite 15*). Ein Zeitraum von etwas mehr als vier Monaten ist im Übrigen nicht ausreichend, um sich rechtzeitig auf die in der Regel erheblichen finanziellen Einbußen durch den Wegfall der Arbeitsvergütung und den danach nur noch bestehenden niedrigeren Rentenbezug einzustellen (*vgl. LAG Hamm 14. Januar 2015 – 4 Sa 1176/14 – juris, Rn. 51*).

cc) Die Berücksichtigung allein der individuellen Kündigungsfristen kann entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht mit dem Argument gerechtfertigt werden, dass der Gesetzgeber in § 622 Abs. 2 BGB einen zeitlich begrenzten Vertrauensschutz in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer konkretisiert hat und die Betriebsparteien berechtigt seien, dies der Übergangsregelung zur Einführung einer Altersgrenze zugrunde zu legen. Kündigungsfristen betreffen den Verlust des Arbeitsplatzes durch einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers. Diese bedarf insbesondere in Betrieben wie denen der Beklagten, in dem ein elfköpfiger Betriebsrat besteht, der sozialen

Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG, d. h. eines Kündigungsgrundes. Nur und soweit also ein Kündigungsgrund besteht, kann unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis einseitig beendet werden.

Damit ist die Einführung einer Altersgrenze nicht vergleichbar. Solange diese nicht einzelvertraglich vereinbart ist, kann der Arbeitnehmer berechtigterweise planen, auch über den Zeitpunkt hinaus, ab dem er abschlagsfreie Rente bezieht, dauerhaft tätig zu sein, so lange er keinen Kündigungsgrund setzt. Dementsprechend kann er sich bei einer fehlenden Altersgrenzenregelung in seiner Lebensführung darauf einstellen, auf unbestimmte Zeit deutlich mehr als nur seine gesetzlichen Altersbezüge zur Verfügung zu haben. Wird diese Beschäftigungsmöglichkeit kurzfristig geändert, mag dies dem Arbeitnehmer zuzumuten sein, wenn der Arbeitgeber ein Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG für eine Kündigung zur Seite steht. Das gilt jedoch nicht, wenn die Betriebsparteien durch eine Betriebsvereinbarung in den Bestand des Arbeitsverhältnisses mittels einer erstmaligen Befristungsregelung in Form einer Altersgrenze eingreifen und dessen kurzfristige Beendigung herbeiführen. Selbst wenn es sich um eine sachlich berechtigte Befristung handelt, besitzen das Bestandsschutzinteresse und die darauf zurecht begründete Lebensplanung des einzelnen Arbeitnehmers ein höheres Gewicht, für die dem Arbeitnehmer stets eine angemessene Zeit eingeräumt sein muss, welche sich unabhängig von dem bisherigen Bestand seines Arbeitsverhältnisses und der individuellen Kündigungsfrist bestimmt.

f) Ist danach die getroffene Übergangsregelung ungeeignet, die unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes erforderliche und angemessene Absicherung rentennahe Jahrgänge sowie – wie im vorliegenden Fall – bereits rentenbeziehender Arbeitnehmer zu gewährleisten, ist die Altersgrenzenregelung insgesamt unwirksam. Eine Lückenfüllung im Wege einer ergänzenden Auslegung der Betriebsvereinbarung kommt nicht in Betracht. Diese setzt – unterstellt es läge eine unbewusste Regelungslücke hinsichtlich der erforderlichen Übergangsregelung vor – eine von den Betriebsparteien angelegte zwingende Regelungsmöglichkeit voraus (*vgl. BAG 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15 – Rn. 23*). Im vorliegenden Fall fehlt es bereits an einer unbewussten Regelungslücke. Die Betriebsparteien haben vielmehr bewusst eine Übergangsregelung geschaffen, die aber lediglich inhaltlich ungenügend ist. Im Übrigen fehlt es auch hier aus den vom Bundesarbeitsgericht genannten Gründen an einer

zwingend angelegten Regelungsmöglichkeit. Vielmehr stehen den Betriebsparteien verschiedene rechtlich zulässige und interessengerechte Möglichkeiten zur Verfügung, sowohl den Kreis der rentennahen Jahrgänge als auch den der bereits Rente beziehenden Arbeitnehmer zu bestimmen und hierfür entsprechende Übergangsregelungen in Form individueller Verlängerungsmöglichkeiten, finanzieller Kompensation oder dem Hinausschieben oder Absehen von der Einführung einer Altersgrenze zu treffen.

III. Da das Arbeitsverhältnis durch die in der Betriebsvereinbarung 05/2015 enthaltene Befristung nicht mit dem Ablauf des 31. Dezember 2017 sein Ende gefunden hat, ist der Kläger – wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung, auf welche das Berufungsgericht zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug nimmt, bereits geurteilt hat – bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits weiter zu beschäftigen.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO, die vorgenommene Kostenquotelung entspricht dem Verhältnis von Obsiegen und Unterliegen beider Parteien.

Gründe für eine Zulassung der Revision bestehen nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Henssen

Schrage

Wittmann

/wey.

Beglaubigt.

Hamm, den 02.01.2019

Bronheim, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

