

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 99 Abs. 1, § 75 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Bestimmt ein Tarifvertrag, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, und soll dieses Arbeitsverhältnis dann doch über diese Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, so ist der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. Auch ein solcher Fall ist eine "Einstellung" i.S. dieser Bestimmung, jedenfalls aber nach Sinn und Zweck dieser Vorschrift einer Einstellung gleichzusetzen.

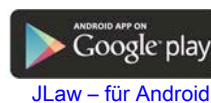
Aktenzeichen: 1 ABR 79/75

Beschluß des BAG vom 18. Juli 1978

LAG Frankfurt am Main



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 ABR 79/75

5 Ta BV 2/75 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juli 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Menzel beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 12. August 1975 - 5 Ta BV 2/75 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. In den von der Antragsgegnerin für ihren Unternehmensbereich abgeschlossenen Manteltarifverträgen Nr. 8 für Arbeiter und Angestellte, die für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer kraft Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen gelten, heißt es (§§ 38, 39):

"Erreichen der Altersgrenze

Ohne daß es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter (oder der Angestellte) das 65. Lebensjahr vollendet."

Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Frankfurter Betrieb Mitarbeiter über deren 65. Lebensjahr hinaus aufgrund einer vorher getroffenen individuellen Vereinbarung fort. Die Antragsgegnerin unterrichtete in allen solchen Fällen den Antragsteller. Eine Zustimmung holte sie allerdings nicht ein und will dies in gleichen Fällen auch zukünftig nicht tun.

Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, daß ihm bei der Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen über die vereinbarte Altersgrenze hinaus nach § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Die Tarifnorm gebiete zwingend und unmittelbar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die vereinbarte Altersgrenze stehe einer Neueinstellung gleich. Es gehe ihm darum, bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts die beruflichen Interessen der noch nicht 65 Jahre alten Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Mitbestimmung des Betriebsrats der Antragsgegnerin gemäß § 99 BetrVG zu beachten, wenn sie Arbeitnehmer über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigen wolle.

- 3 -

Die Antragsgegnerin hat zur Begründung ihres Zurückweisungsantrages vorgetragen: Für den Antrag fehle das Rechtsschutzbedürfnis, weil es dem Antragsteller nicht um die Klärung eines konkreten Falles gehe. Die Verlängerung des Arbeitsvertrages sei aufgrund einer Einzelvereinbarung zulässig und stelle keinen der Neueinstellung vergleichbaren Fall dar. Die Fortsetzungsvereinbarung werde vom Sinn und Zweck der Norm des § 99 BetrVG nicht erfaßt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Zurückweisungsantrag weiter, während der Antragsteller bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin ist nicht begründet.

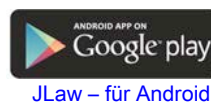
1. Wie das Landesarbeitsgericht bejaht auch der Senat ein Rechtsschutzbedürfnis für den gestellten Antrag. Wenn das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, die Antragsgegnerin erwäge, auch künftige Fortsetzungsvereinbarungen der genannten Art zu treffen, dann ist nach wie vor ein berechtigtes Interesse des Antragstellers an der Klärung der Frage vorhanden, ob er bei der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über das 65. Lebensjahr hinaus nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beteiligen ist. Zumindest ist es möglich, daß in Zukunft gleichgelagerte Fälle auftreten und als Folge wiederum Streitigkeiten zwischen den Beteiligten entstehen (vgl. für den Fall der Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern, wenn diese aus dem Betrieb ausgeschieden sind, der Arbeitgeber aber die Einstellung von Leiharbeitnehmern in der Zukunft erwägt: BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 [zu II 1 der Gründe]; vgl. auch den zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß des Senats vom 13. September 1977 - 1 ABR 67/75 - AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972, wonach das Rechtsschutzinteresse an der Klärung einer

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 4 -

betriebsverfassungsrechtlichen Streitfrage fortbesteht, wenn der akute betriebsbezogene Anlaß zwar im Laufe des Beschlußverfahrens zunächst durch Zeitablauf entfallen ist, ein Beteiligter sich aber vorbehält, bei Wiederholung der typischen und jederzeit aktualisierbaren Situation erneut entsprechend zu verfahren).

2. In der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß der Betriebsrat vor der Vereinbarung über die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses mit einem von der tariflichen Beendigungsnorm zwingend und unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer wie bei einer Neueinstellung gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

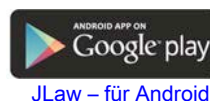
a) Keine Bedenken bestehen gegen die Bestimmung in einem Tarifvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet; das gilt jedenfalls dann, wenn eine ausreichende betriebliche Altersversorgung besteht (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 21. April 1977 - 2 AZR 125/76-- [demnächst] AP Nr. 1 zu § 60 BAT, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; für eine Betriebsvereinbarung: BAG 23, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Anm. 230; Hanau, RdA 1976, 24 [30 f.], wenn eine ausreichende betriebliche Altersversorgung besteht; für leitende Angestellte vgl. Säcker, RdA 1976, 91). Diese Auffassung ist auch mit § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zu vereinbaren; denn diese Vorschrift bezweckt allein, den Arbeitnehmer davor zu schützen, daß er während seines Erwerbslebens wegen der Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt wird (vgl. Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 75 Anm. 22 mit umfassenden Nachweisen).

b) Die einschlägigen Vorschriften der hier in Rede stehenden Manteltarifverträge bestimmen den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer mit normativer Wirkung dahin, daß die Arbeitsverträge mit

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollenden, ohne weiteres enden. Das Landesarbeitsgericht hat diese Tarifnorm als eine "negative Ordnungsnorm" gekennzeichnet. Demgegenüber weist die Rechtsbeschwerde mit Recht darauf hin, daß Tarifnormen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen, im Zweifel positive Inhaltsnormen seien. Günstigere einzelarbeitsvertragliche Abreden sind damit zulässig (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Anm. 220 mit weiteren Nachweisen). Die unzutreffende rechtliche Charakterisierung der Tarifnorm ist aber unschädlich, weil auch das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß die einzelvertragliche Vereinbarung über die spätere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die in Rede stehende Tarifnorm nicht verboten wird.

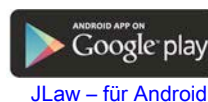
c) Zutreffend vertritt das Landesarbeitsgericht die Auffassung, die Beschäftigung von Arbeitnehmern über das 65. Lebensjahr hinaus falle unter den Begriff der "Einstellung" im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Unter Einstellung wird nach überwiegender Meinung sowohl die rechtliche Begründung eines Arbeitsverhältnisses als auch die zeitlich damit zusammenfallende, vorhergehende oder auch nachfolgende Arbeitsaufnahme in einem bestimmten Betrieb verstanden (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 [unter II 3] mit weiteren Nachweisen; a.A. Galperin-Löwisch, aaO, § 99 Anm. 10). Jedenfalls steht die Beschäftigung über die vereinbarte Altersgrenze hinaus betriebsverfassungsrechtlich nach Sinn und Zweck der Vorschrift des § 99 BetrVG einer Neueinstellung gleich. In der Entscheidung BAG 23, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG (unter II 2 und III 1 b der Gründe) hat der Zweite Senat darauf hingewiesen, daß bei der kollektivvertraglichen Festsetzung einer Altersgrenze als Beendigungsgrund für das Arbeitsverhältnis über den Einzelfall hinausgehende Erwägungen im Vordergrund stünden, wie beispielsweise Gründe der einheitlichen Durchführung von betrieblichen Versorgungsmaßnahmen oder eines vernünftigen Altersaufbaus in Verbindung mit Aufstiegs-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

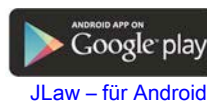
möglichkeiten für Nachwuchskräfte innerhalb übersehbarer Zeiträume. Der u.a. hierdurch erreichbare vernünftige Altersaufbau der Arbeitnehmerschaft liegt nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, er ist auch ein Anliegen der Belegschaft selbst. Wenn deshalb die Antragsgegnerin mit einzelnen Arbeitnehmern die Beschäftigung über die tarifvertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus vereinbart, werden diese Interessen der Belegschaft berührt, deren Wahrung dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG obliegt (BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 unter II 4 der Gründe⁷ mit insoweit zustimmender Anmerkung von Kraft). In diesem Zusammenhang hat das Beschwerdegericht mit Recht darauf hingewiesen, daß die Arbeitnehmerschaft darauf vertraut, ein nach zwingendem Beendigungsgebot zur Wiederbesetzung anstehender Arbeitsplatz werde entweder frei oder jedenfalls erst nach Beachtung der kollektiven Interessen der Arbeitnehmer gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG wiederbesetzt. Bei der beabsichtigten Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die zunächst festgesetzte Altersgrenze hinaus kann im übrigen ein Zustimmungsverweigerungsgrund für den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG in Betracht kommen; auch deshalb wird die kollektivrechtliche Interessenlage berührt.

d) Wenn sich die Rechtsbeschwerde demgegenüber darauf beruft, die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das 65. Lebensjahr hinaus beruhe auf einer individualrechtlichen Verlängerung des bestehenden Arbeitsvertrages, nicht dagegen auf der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, so beruht diese Betrachtung auf einer individualrechtlichen Wertung, die hier aus den schon genannten Gründen keine Alleingeltung beanspruchen kann. Darauf hat schon das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Wenn sich auch in einem solchen Fall das Arbeitsverhältnis ohne zeitliche oder rechtliche Unterbrechung fortsetzt (BAG AP Nr. 1 zu § 63 MTL II mit insoweit krit. Anmerkung von Fieberg), so steht dies doch

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

der Annahme des Vorliegens einer "Einstellung" im Sinne des § 99 BetrVG bei der hier gebotenen kollektivrechtlichen Betrachtung nicht entgegen. Eine den Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen berücksichtigende Auslegung, wonach dem Betriebsrat Einfluß auf die Zusammensetzung der Belegschaft eingeräumt ist, ergibt zwanglos, daß auch die Beschäftigung über die zunächst vereinbarte Altersgrenze hinaus eine "Einstellung" i.S. des § 99 Abs. 1 BetrVG darstellt (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 99 Anm. 7 b; für den vergleichbaren Fall des zunächst befristeten und durch Vertragsabrede verlängerten Arbeitsverhältnisses : Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 10; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO; a.A. wohl GK-Kraft, § 99 Anm. 10) oder doch jedenfalls einer solchen gleichzusetzen ist.

e) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, einer Beteiligung des Betriebsrats im vorliegenden Fall stehe nicht entgegen, daß der Betriebsrat den betreffenden Arbeitnehmer, seine Verwendung und sein dienstliches Verhalten bereits kenne. Aus den Besonderheiten der Fallgestaltung mögen sich gewisse Einschränkungen für den Umfang der Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 BetrVG und hinsichtlich der möglichen Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 BetrVG ergeben; es besteht aber kein Anlaß, dem Betriebsrat die Beteiligung nach § 99 Abs. 1 BetrVG schlechthin zu versagen (vgl. die entsprechenden Ausführungen für den Fall der Einstellung von Leiharbeitnehmern in BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 (unter II 57)).

gez.: Bichler

Dr. Seidensticker

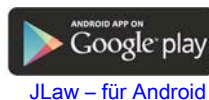
Dr. Dieterich

Gnade

Dr. Menzel



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS