

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

12. DEZ. 1968 143

Gesetz: BetrVG § 24; KSchG § 13

Leitsatz: Sieht eine Arbeitsordnung, in der Altersgrenzen gesetzt werden, vor, daß der Arbeitgeber in besonderen Fällen im Einverständnis mit dem Betriebsrat berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer auch nach Erreichen der Altersgrenze fortzusetzen, so muß der Arbeitgeber von einer solchen Befugnis dann für die Dauer der Wahlperiode des Betriebsrats Gebrauch machen, wenn der Arbeitnehmer dem Betriebsrat angehört.

Aktenzeichen: 2 AZR 120/68

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1968

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 120/68

5 Sa 123/67 Berlin

143

Verkündet am
12. Dezember 1968

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1968 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Rengier und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Hauenschild und Dr. Gerhard Müller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. Februar 1968 – 5 Sa 123/67 – wird auf Kosten der Beklagten 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der am 24. April 1902 geborene Kläger stand seit dem 7. März 1963 in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten. Er wurde am 17. März 1966 als Ersatzmann in den Betriebsrat gewählt und rückte am 26. Oktober 1966 in diesen nach.

In dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag erkannten die Vertragspartner beiderseits die Bestimmungen des "jeweils gültigen Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie" an und vereinbarten weiterhin, daß der Arbeitsvertrag "durch die hiermit ausgehändigte Arbeitsordnung ergänzt werde". Dabei handelte es sich um eine Arbeitsordnung aus dem Jahre 1960. Am 1. Februar 1964 wurde zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat eine neue Arbeitsordnung vereinbart, in der als § 7 Nr. 1 folgende neue Bestimmung erstmals enthalten war:

"Im Interesse des Nachwuchses wie auch im wohlverstandenen Interesse des einzelnen Mitarbeiters enden alle Arbeitsverhältnisse mit Ablauf des Monats, in welchem der Mitarbeiter sein 65. Lebensjahr vollendet. In besonderen Fällen ist die Personalleitung im Einverständnis mit dem Betriebsrat berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres fortzusetzen".

Am 29. März 1967 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sein Beschäftigungsverhältnis entsprechend dieser Bestimmung zum 30. April 1967 enden werde.

Der Kläger ist der Auffassung, daß die neue Arbeitsordnung vom 1. Februar 1964 sein Arbeitsverhältnis nicht berühre, da auf dieses lediglich die bisherige Arbeitsordnung aus dem Jahre 1960 anwendbar sei, in der eine Altersgrenze für Arbeiter nicht bestimmt sei. § 7 Nr. 1 der neuen Arbeitsordnung sei auch deshalb auf sein



Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden, weil durch eine spätere kollektive Vereinbarung sein ursprünglich unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht zu einem durch die neu eingeführte Altersgrenze befristeten gemacht werden könne. Auch verstoße die Betriebsvereinbarung gegen § 59 BetrVG, weil Kündigungsfristen im Bereich der Berliner Metallindustrie üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt würden. Die neu eingeführte Befristung sei auch deshalb ihm gegenüber unwirksam, da dadurch ihm der allgemeine Kündigungsschutz und auch der Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglied entzogen würden.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des 30. April 1967 geendet hat und darüberhinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der wirksamen und auch auf den Kläger anwendbaren Arbeitsordnung von 1964 mit dem 30. April 1967 geendet habe.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage, der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat die Arbeitsordnung vom 1. Februar 1964 deshalb für unwirksam angesehen, weil der Vereinbarung einer solchen Arbeitsordnung § 59 BetrVG entgegenstehe. Nach dieser Vorschrift sind, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß

ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Sperrwirkung des § 59 BetrVG tatsächlich der Wirksamkeit der Arbeitsordnung vom 1. Februar 1964 entgegensteht, obwohl in dem Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 20. Oktober 1961 lediglich Kündigungsfristen geregelt sind (§ 25), also Fristen, die bei der Kündigung von auf unbestimmte Zeit eingegangenen und deshalb durch ordentliche Kündigung lösbaren Arbeitsverhältnissen zu beachten sind. Es kann also insbesondere dahingestellt bleiben, ob - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - " die Tatsache, daß der Manteltarifvertrag über andere Lösungsmöglichkeiten als durch Kündigung schweigt, so auszulegen ist, daß andere Möglichkeiten nicht vorgesehen sein sollen". Es kann weiter dahingestellt bleiben, ob die Arbeitsordnung vom 1. Februar 1964 deshalb auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht anwendbar ist, weil nach dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag dieser nur durch die dem Kläger ausgehändigte Arbeitsordnung aus dem Jahre 1960 ergänzt werden sollte, also nicht - wie dies bei der Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie geschehen ist - auf die Arbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen worden ist. Schließlich kann dahingestellt bleiben, ob dann, wenn gleichwohl die Arbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, jedenfalls eine Anwendung der Altersgrenzenregelung auf den Kläger deshalb ausscheiden muß, weil dieser unter der Geltung der früheren Arbeitsordnung, die eine solche Altersgrenzenregelung nicht kannte, eingestellt worden ist.

All das kann deshalb unentschieden bleiben, weil auch dann, wenn die Arbeitsordnung vom 1. Februar 1964 in vollem Umfange wirksam und auf das Arbeitsverhältnis



des Klägers anwendbar ist, entgegen der Ansicht der Beklagten dieses Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der in diese Arbeitsordnung aufgenommenen Altersgrenzenregelung zum 30. April 1967 geendet hat. Ist nämlich die Arbeitsordnung wirksam und auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar, so ist auch deren § 7 Nr. 1 in vollem Umfange anzuwenden. Nach § 7 Nr. 1 Satz 2 ist "in besonderen Fällen die Personalleitung im Einverständnis mit dem Betriebsrat berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres fortzusetzen". Die Arbeitsordnung führt also nicht dazu, daß das Arbeitsverhältnis eines 65 Jahre alt gewordenen Mitarbeiters der Beklagten in jedem Falle sein Ende finden muß. Die Beklagte kann vielmehr im Einvernehmen mit dem Betriebsrat das Arbeitsverhältnis auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres des Mitarbeiters fortsetzen. Von dieser ihr sonach gegebenen Möglichkeit mußte die Beklagte im vorliegenden Fall Gebrauch machen, es steht nicht allein in ihrem freien Ermessen, ob sie von der Regelung des § 7 Nr. 1 Satz 2 Gebrauch machen will. Der Kläger war zu dem Zeitpunkt, zu dem aufgrund der Altersgrenzenregelung er ausscheiden sollte, Mitglied des Betriebsrates. Für das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere der allgemeine Grundsatz des § 49. Aus den §§ 21 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes folgt weiterhin, daß der Betriebsrat auf die Dauer der Wahlperiode grundsätzlich in seiner personellen Zusammensetzung unverändert arbeiten soll. Die Mitgliedschaft des einzelnen Arbeitnehmers im Betriebsrat erlischt nach § 24 BetrVG durch Ablauf der Wahlzeit, Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wahlbarkeit und Entscheidung des Arbeitsgerichts sowie bei späterer Feststellung der Nichtwahlbarkeit des Betriebsratsmitgliedes. Danach führt die Beendigung des Arbeits-



verhältnisses zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Deshalb ist schon im Hinblick auf den Grundgedanken des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder nach § 13 KSchG davon auszugehen, daß der Arbeitgeber jedenfalls nicht dadurch, daß er unter Berufung auf die Altersgrenze trotz einer für besondere Fälle vorgesehenen Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis über die Altersgrenze hinaus fortzusetzen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführt und dadurch die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers im Betriebsrat zum Erlöschen bringt. Diesem Grundsatz, der der Stetigkeit der Arbeit des Betriebsrats und seiner einzelnen Mitglieder für die Dauer der Wahlperiode dient (vgl. dazu die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 10. September 1968, 1 ABR 5/68), entspricht es, den Arbeitgeber für verpflichtet anzusehen, jedenfalls dann, wenn ihm die Verlängerung eines aufgrund einer Altersgrenze endenden Arbeitsverhältnisses durch die Vorschriften der Arbeitsordnung, die eine solche Altersgrenze setzt, ermöglicht wird, eine solche Verlängerung für die Dauer der Amtsperiode des Betriebsrats und der in diesen gewählten Mitglieder auch vorzunehmen. Dadurch wird der von einer solchen Altersgrenzenregelung betroffene Arbeitnehmer, der Mitglied des Betriebsrates ist, nicht etwa wegen seiner Betriebsratsstellung anderen Arbeitnehmern gegenüber unberechtigt bevorzugt, es wird vielmehr lediglich im Interesse des Betriebes und des Betriebsrates die Stetigkeit der Arbeit des Betriebsrates gewährleistet.

Die Beklagte hätte also im Falle des Klägers von der ihr durch die Arbeitsordnung ermöglichten Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ende der Amtsperiode des Betriebsrates Gebrauch machen müssen. Das hat die Beklagte im vorliegenden Fall unterlassen. Sie hat nicht etwa vorgebracht, daß diese Verlängerung an dem Widerspruch des Betriebsrates, der zu einer solchen Verlängerung sein Ein-



verständnis nach dem Inhalt der Betriebsvereinbarung erklären muß, gescheitert ist. Sie hat im Gegenteil vorge-
tragen, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers als
Arbeiter an betrieblichen Erfordernissen scheitern müsse.
Derartige betriebliche Erfordernisse müssen aber dem
Grundsatz der Stetigkeit der Arbeit im Betriebsrat gegen-
über zurücktreten. Dies entspricht auch der Rechtsprechung
des erkennenden Senats, der insbesondere in der Ent-
scheidung vom 26. Oktober 1967 (AP Nr. 17 zu § 13 KSchG)
ausgeführt hat, daß Betriebsratsmitglieder bei einer Ent-
lassung von Belegschaftsangehörigen erst zuletzt entlassen
werden dürfen.

Sonach kann sich die Beklagte dem Kläger gegenüber
auf die Altersgrenzenregelung in § 7 Nr. 1 der Arbeits-
ordnung vom 1. Februar 1964 auch dann, wenn diese wirksam
und auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ergänzend vollin-
haltlich anzuwenden ist, nicht berufen.

Damit erweist sich die Entscheidung des Landes-
arbeitsgerichts als im Ergebnis zutreffend. Der Senat
konnte sonach gemäß § 565 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst
erkennen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Dr. König Dr. Rengier Dr. Schröder

K. Hauenschild Dr. Müller

