

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

043

Gesetz: BetrVG § 57, §§ 47, 48, 49, 56, 60 ff.; BGB § 620
Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG § 1 Abs. 2, §§ 15,
16 n. F.; TVG § 4; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 4
Buchst. i, k, § 8; ZPO § 256

Leitsätze:

Durch Betriebsvereinbarung wie auch durch Gesamt-
betriebsvereinbarung kann rechtlich bedenkenfrei,
auch für bestehende Arbeitsverhältnisse, eine auf
das 65. Lebensjahr der Arbeitnehmer bestimmte Alters-
grenze, bei deren Erreichen die Arbeitsverhältnisse
ohne weiteres enden, jedenfalls dann eingeführt werden,
wenn eine Versorgungsregelung besteht, deren Lei-
stungen auf das 65. Lebensjahr abgestellt sind. Von
einer solchen Betriebsvereinbarung (Gesamtbetriebs-
vereinbarung) wird auch das Arbeitsverhältnis eines
Betriebsratsmitglieds erfaßt mit der Folge, daß es
auch schon vor Ende der Amtszeit enden kann.

Aktenzeichen: 2 AZR 185/70
Urteil des BAG vom 25. März 1971

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
25. März 1971

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1971 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Schunorth und Wörner für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. Februar 1970 - 3 Sa 557/69 - wird auf Kosten des 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, ob ihr Arbeitsverhältnis zu Ende des Monats Dezember 1969, in dem der beklagte Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendete, ohne weiteres geendet oder darüber hinaus mindestens bis zum 31. März 1971 fortbestanden hat, nämlich bis zu dem unter den damaligen Verhältnissen anzunehmenden Ende der Wahlperiode des im Dezember 1969 amtierenden Betriebsrats, dem der Beklagte als ordentliches Mitglied angehörte.

Der Beklagte war seit 1929 für die Klägerin tätig und wurde in deren Zweigniederlassung B als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt keine Befristung. Für diese Zweigniederlassung hat die Klägerin mit der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, deren Mitglied der Beklagte ist, über lange Jahre hinweg Manteltarifverträge jeweils getrennt für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen. In § 2 des seit 1. März 1969 geltenden Manteltarifvertrages für die Angestellten in der Zweigniederlassung B der Klägerin vom 21. März 1969 (im folgenden: MIV Ang.) ist - inhaltlich übereinstimmend mit den Vorläufern dieses Tarifvertrages aus den zurückliegenden Jahren - unter der Überschrift "Personelle Angelegenheiten" folgendes bestimmt:

- "1. Personelle Angelegenheiten werden im Rahmen der bestehenden Gesetze und unter Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt.
2. Bei Einstellungen sollen Angestellte, die aus betrieblichen Gründen entlassen worden sind, bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie sich bewerben.
3. Die Anstellungsbedingungen sind vom Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu bestätigen. Das gilt insbesondere für die Art der Tätigkeit, die Gehaltsgruppe sowie die Höhe des monatlichen Gehalts.
4. Jede Einstellung erfolgt auf Probe. Die Probezeit dauert 3 Monate. Bis zum Ablauf der Probezeit kann



das Anstellungsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für Kündigungen nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

5. Befristete Anstellungsverhältnisse sind ausdrücklich als solche zu vereinbaren. Ein derartiges Anstellungsverhältnis kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden; es endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, in jedem Fall mit Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. mit Erreichung des vorgesehenen Zwecks.
6. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Anstellungsverhältnisses ist dem gekündigten Angestellten auf Verlangen ohne Gehaltskürzung angemessene Zeit zum Bewerben um einen neuen Arbeitsplatz zu geben.
7. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhält der Angestellte die von ihm übergebenen Arbeitspapiere unverzüglich zurück. Außerdem ist ihm ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen; das Zeugnis ist auf Verlangen des Angestellten auf Führung und Leistung auszudehnen."

Andere Bestimmungen, die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu tun haben, sind in dem Manteltarifvertrag nicht enthalten.

In § 2 des seit 1. Januar 1966 geltenden Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Zweigniederlassung B der Klägerin vom 9. Dezember 1965 (im folgenden: MTV Arb.) ist - wiederum inhaltlich übereinstimmend mit den Vorläufern dieses Tarifvertrages - unter der Überschrift "Einstellung und Entlassung" folgendes bestimmt:

- "1. Der Betriebsrat hat bei Einstellungen und Entlassungen mitzuwirken bzw. mitzubestimmen, soweit dies nach dem Gesetz vorgesehen ist.
2. Jedes Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von 4 Wochen. In dieser Zeit kann es beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 3 Tagen zum Schluß des dritten Arbeitstages gekündigt werden.
3. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist eine Woche,
nach einer Betriebszugehörigkeit



von 6 Monaten beträgt sie 2 Wochen
von 3 Jahren beträgt sie 4 Wochen
von 9 Jahren beträgt sie 6 Wochen

jeweils zum Lohnwochenschluß.

Ein auf Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis endet mit der vereinbarten Frist.

4. Bei fristloser Entlassung verbleibt es bei den gesetzlichen Bestimmungen.
5. Der Arbeitnehmer wird während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses angemessene Zeit unter Fortzahlung des Lohnes zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle freigestellt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer seine Papiere mit einer Urlaubsbescheinigung zurück. Auf Verlangen ist ihm außerdem ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung zu erteilen, das auf Wunsch auf Führung und Leistung auszudehnen ist."

Auch hier sind weitere Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem Manteltarifvertrag nicht enthalten.

Der für den Unternehmensbereich der Klägerin gebildete Gesamtbetriebsrat hat mit dieser am 7. Dezember 1962 folgende Gesamtbetriebsvereinbarung (im folgenden:GBV) abgeschlossen:

- "1. Jedes beim Inkrafttreten dieser Vereinbarung bestehende oder danach begründete Arbeitsverhältnis endet - ohne daß es einer Kündigung bedarf - mit dem Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet ist. Auf diesen Zeitpunkt ist jedes Arbeitsverhältnis, das nicht vorher in anderer Weise - insbesondere durch Kündigung - endet, befristet.
2. Weibliche Arbeitnehmer sollen vor diesem Zeitpunkt ausscheiden, sofern und sobald ihnen im Fall ihres Ausscheidens ein Anspruch auf Altersruhegeld aus der Sozialversicherung zusteht, was im Regelfall bei Vollendung des 60. Lebensjahres zutrifft.
3. Die Arbeitnehmer sollen mindestens sechs Monate vor dem maßgeblichen Zeitpunkt auf das bevorstehende Ende ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich hingewiesen werden.



4. Übergangsvorschrift:

- a) Endet ein Arbeitsverhältnis gemäß dieser Vereinbarung vor dem 1. Juli 1963, so soll die Mitteilung dem Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen nach Abschluß dieser Vereinbarung zugehen.
- b) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gemäß dieser Vereinbarung vor dem 1. Januar 1965 enden würde, können beantragen, daß ihr Arbeitsverhältnis über den maßgeblichen Zeitpunkt hinaus um einen Kalendermonat, d. h. bis zum Ende des auf die Vollendung des 65. Lebensjahres folgenden Monats, befristet verlängert wird. Ein solcher Antrag soll innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der in Ziffer 3 bzw. Ziffer 4 a) vorgesehenen Mitteilung schriftlich bei der zuständigen Personalabteilung eingereicht werden.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrem Abschluß in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Nach ihrem Ablauf gelten ihre Bestimmungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden."

Nach der Behauptung des Beklagten haben die von der Zweigniederlassung B entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, darunter der Beklagte selbst, der GBV nicht zugestimmt.

Mit Schreiben vom 25. Juni 1968 wies die Klägerin den Beklagten auf das zum Jahresende 1968 bevorstehende Ende seines Arbeitsverhältnisses hin. Dem widersprach der Beklagte mit der Begründung, der Gesamtbetriebsrat habe die GBV zum Nachteil eines großen Teils der Arbeitnehmer nicht abschließen dürfen; außerdem werde ihm durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das 65. Lebensjahr der allgemeine und auch der Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglied genommen.

Mit der im August 1969 erhobenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. Dezember 1969 endet. Sie hatte damit in beiden Vorinstanzen Erfolg. Der Beklagte verfolgt mit der Revision weiterhin seinen Klageabweisungsantrag.



Entscheidungsgründe:

I. Die Vorinstanzen haben die Frage der Zulässigkeit der Feststellungsklage (§ 256 ZPO) geprüft und bejaht. Die Revision hat daran nichts beanstandet. Auch der Senat teilt die Ansicht der Vorinstanzen.

Bisher nicht behandelt ist dagegen die Frage, ob im vorliegenden Fall das Urteilsverfahren die richtige Verfahrensart ist. Der Ausgang des Rechtsstreits hängt nämlich entscheidend davon ab, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1962 (GBV) rechtswirksam ist oder nicht. Über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung und damit über deren Wirksamkeit wie auch über die hier ebenfalls in Rede stehende Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats haben die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlußverfahren zu entscheiden (§ 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. i und k ArbGG i. V. m. § 82 Abs. 1 Buchst. i und k BetrVG; vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung [zu 1.]; BAG 16, 177 [179] = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1953 [zu 1.]; BAG 17, 72 [77] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubsplan [zu 3. Abs. 3 a. E.]). Beschluß- und Urteilsverfahren aber schließen einander aus (ständ. Rechtspr.; vgl. zuletzt BAG AP Nr. 1 zu § 8 ArbGG 1953 [zu 2. mit Hinweisen], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

Gleichwohl ist hier das von der Klägerin gewählte Urteilsverfahren die richtige Verfahrensart. Gegenstand des Rechtsstreits ist hier die Feststellung der Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien zu einem bestimmten Zeitpunkt. Damit handelt es sich um einen bürgerlich-rechtlichen Streit im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG, der im Urteilsverfahren zu entscheiden ist (§ 8 Abs. 1 ArbGG) und für den die genannten betriebsverfasungsrechtlichen Fragen lediglich Vorfragen sind. Diese können im Urteilsverfahren incidenter entschieden werden (ebenso Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 32 Anm. 8; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG,



9. Aufl., § 82 Anm. 8; auch - in etwas anderem Zusammenhang - BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG [zu I] mit Hinweisen). Im vorliegenden Fall ist dies überhaupt der einzig richtige Weg, das zwischen den Parteien streitige Rechtsverhältnis zu klären, da die Partner der Gesamtbetriebsvereinbarung - im Unterschied zum Beklagten - ersichtlich keinen Anlaß sehen, die Gültigkeit der GBV anzuzweifeln.

II. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben zu Recht dem Feststellungsbegehren, das auf die GBV gestützt ist, entsprochen. Die Angriffe der Revision gegen die Wirksamkeit der GBV sind nicht begründet.

1. Auszugehen ist von der Frage, ob ein bestimmter Termin des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, eine Altersgrenze, für alle Arbeitnehmer eines Betriebs durch Betriebsvereinbarung bindend festgelegt werden kann. (Die Frage nach der Zulässigkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung in solchen Fällen soll zunächst zurückgestellt werden.) Obwohl eine derartige Regelung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand und deshalb personellen Einschlag hat, handelt es sich doch im betriebsverfasungsrechtlichen Sinn um die Regelung einer sozialen und nicht einer personellen Angelegenheit, und zwar um eine sog. freiwillige Betriebsvereinbarung im Sinne des § 57 BetrVG.

Diese Frage hat deshalb Bedeutung, weil der Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten im Rahmen des § 57 BetrVG umfassende Zuständigkeiten hat (vgl. z. B. BAG [GrSen.] 3, 1 [4] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I. 1. letzt. Abs.]). Bei den personellen Angelegenheiten dagegen verfügt er nur über begrenzte Rechte; eine außerhalb seines Zuständigkeitsbereichs abgeschlossene Betriebsvereinbarung könnte unzulässig sein.

Zu den personellen Angelegenheiten im Sinne der §§ 60 ff. BetrVG gehören, wie sich aus § 60 Abs. 2 BetrVG ergibt, die mit der einzelnen konkreten Einstellung, Umgruppierung, Versetzung oder Entlassung zusammenhängenden Fragen. Alle



personellen Tatbestände des § 60 Abs. 2 BetrVG sind wesensmäßig Einzelmaßnahmen. Diese sind auf einen individuellen (im Unterschied zum gruppenmäßig bestimmten) Sachverhalt bezogen und es wird eine einzelne Person um individueller Eigenschaften willen erfaßt (BAG 13, 182 [186] = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG [zu 2.]).

Bei der Festsetzung einer Altersgrenze durch Betriebsvereinbarung dagegen handelt es sich um eine generelle Regelung, die - ebenso wie z. B. kollektiv-rechtliche Kündigungsfristen und -termine - für jeden unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer den Inhalt seines Arbeitsverhältnisses bestimmen. Es werden materielle Arbeitsbedingungen geregelt. Diese gehören aber in dem hier allein interessierenden Bereich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den sozialen Angelegenheiten (ebenso Schimana, Festsetzung der Altersgrenze für Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung, BB 1970, 1138 [zu I 2 a mit Fußn. 12]; zur Regelung von Kündigungsbestimmungen durch Betriebsvereinbarung vgl. auch Dietz, aaO, § 52 Anm. 19, Vorbem. 10 zu § 56 und § 57 Anm. 1 c). Deshalb unterliegt die Festsetzung einer Altersgrenze wie hier der Regelungsbefugnis der Betriebspartner aufgrund des § 57 BetrVG.

2. Dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1962 steht entgegen der Ansicht der Revision das einschlägige Tarifrecht nicht entgegen. In diesem Zusammenhang geht es allein um das Verhältnis zweier auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Rechtsquellen. Dafür gilt - jedenfalls unter der hier erfüllten Voraussetzung, daß der Arbeitgeber tarifgebunden ist - der Grundsatz des Vorrangs des Tarifvertrages vor der Betriebsvereinbarung: Der Arbeitgeber darf nicht zuungunsten der Arbeitnehmer eine Betriebsvereinbarung abschließen, die einen den Inhaltsnormen des Tarifvertrages widersprechenden Inhalt hat (Nipperdey bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, § 27 V [S. 545]; § 67 IV 4 [S. 1296]).



Wie schon das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat, enthält der im Tatbestand wörtlich angeführte § 2 des für das Arbeitsverhältnis des Beklagten geltenden Manteltarifvertrages für die Angestellten vom 21. März 1969 (MTV Ang.) keine Regelung, die zu der der GBV im Widerspruch steht. Ergänzend geht der Senat nach dem Vortrag des Beklagten davon aus, daß auch bei Abschluß der GBV im Jahre 1962 - wenn überhaupt - eine mit § 2 MTV Ang. inhaltlich übereinstimmende, jedenfalls aber keine im Sinne des Beklagten weitergehende Tarifregelung gegolten hat.

§ 2 MTV Ang. befaßt sich zwar mit verschiedenen Fragen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nämlich in Nr. 4 mit dem Probearbeitsverhältnis und den Kündigungsfristen und in Nr. 5 mit dem befristeten Arbeitsverhältnis. Er gibt damit aber keine abschließende Regelung, die auch den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters erfassen würde. Insbesondere aus § 2 Nr. 5 MTV Ang., auf den die Revision vor allem abhebt, ist nicht zu entnehmen, daß der Tarifvertrag den Betriebspartnern die Regelungsbefugnis der hier interessierenden Frage genommen habe.

§ 2 Nr. 5 MTV behandelt nur den Fall des auf Zeit (oder für einen bestimmten Zweck) eingestellten Arbeitnehmers, also die Vereinbarung einer Befristung bei der Einstellung. Das folgt schon aus der für diesen Fall bestimmten Kündigungsfrist von einem Monat, die sinnwidrig wäre und im Gegensatz zu der Regelung des § 5 Nr. 4 Satz 3 MTV Ang. über die Geltung der (längeren) gesetzlichen Kündigungsfristen stände, wenn die Ansicht der Revision zuträfe, ein mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endendes Arbeitsverhältnis sei befristet.

Bei richtiger Würdigung liegt in der Vereinbarung, daß das als solches unbefristete Arbeitsverhältnis - das ist der Regelfall, - von dem auszugehen ist und der auch hier vorliegt - mit der Erreichung der (hier auf das 65. Lebensjahr bestimmten) Altersgrenze enden soll, eine Regelung vor, die, wenn sie einzelvertraglich getroffen wird, als ein vorweggenommener,



auf den genannten Zeitpunkt abgestellter Aufhebungsvertrag zu kennzeichnen ist (so Schimana, BB 1970, 1138 [zu I 1 mit Fußnote 3]). Von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf (§ 620 Abs. 1 BGB) unterscheidet er sich zumindest in der Zwecksetzung. Während der echte Zeitvertrag, wie ihn die Tarifvertragsparteien in § 2 Nr. 5 MTV Ang. geregelt haben, seinen Sinn und damit zugleich seine Rechtfertigung in den Umständen des jeweiligen Sachverhalts findet - andernfalls wird ihm die rechtliche Anerkennung versagt (vgl. BAG [GrSen.] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) -, stehen bei der Festsetzung einer Altersgrenze als Beendigungsgrund für das Arbeitsverhältnis über den Einzelfall hinausgehende Erwägungen im Vordergrund wie beispielsweise Gründe der einheitlichen Durchführung von betrieblichen Versorgungsmaßnahmen oder eines vernünftigen Altersaufbaus in Verbindung mit Aufstiegsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte innerhalb übersehbarer Zeiträume.

Hiernach ist es bedeutungslos, daß - entgegen dem § 2 Nr. 5 Satz 1 MTV Ang. - der mit dem Beklagten abgeschlossene Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Abrede der Befristung (auf das 65. Lebensjahr des Beklagten) nicht enthält. Die Tarifnormen erfassen den Gegenstand der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht.

3. Eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1982 war auch nicht deshalb unzulässig, weil sie gesetzwidrig in die Regelungszuständigkeit der Tarifvertragsparteien eingegriffen hätte.

a) Der Regelungsvorrang der Tarifvertragsparteien gemäß dem Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG kommt hier schon deshalb nicht zum Zuge, weil die Regelung der GBV nicht unter die in § 56 BetrVG genannten Angelegenheiten fällt, in denen dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht zusteht, sondern einen Gegenstand betrifft, der Inhalt einer freiwilligen Betriebsvereinbarung im Sinne des § 57 BetrVG sein kann (s. oben zu II 1).

b) Der Normensetzungsvorrang der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 59 BetrVG berührt die Zulässigkeit der GBV deshalb nicht, weil der Gegenstand der GBV (Festsetzung der Altersgrenze mit Beendigungswirkung für die Arbeitsverhältnisse) in dem hier maßgebenden Bereich tarifüblich nicht geregelt wird. Das beruht auf der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß in dem Tarifbereich, dem die Zweigniederlassung B der Klägerin räumlich, betrieblich und fachlich zuzuordnen ist, es nicht üblich sei, durch Tarifvertrag Altersgrenzen festzulegen. Überdies zeigen die vorhandenen früheren und jetzigen Tarifverträge, wie oben zu II 2 ausgeführt ist - gleiches gilt für die Tarifverträge, die auf die Arbeiter anzuwenden sind -, daß eine Altersgrenzenregelung fehlt.

Der Revision ist nicht zu folgen, wenn sie demgegenüber geltend macht, die Tarifüblichkeit im Sinne des § 59 BetrVG erstrecke sich "auf die Beendigung [sc. des Arbeitsverhältnisses] als solche" und nicht auf bestimmte einzelne Möglichkeiten der Beendigung. Es genüge, wenn erkennbar eine abschließende oder nahezu abschließende Regelung im Tarifvertrag getroffen oder tarifüblich sei. Die vorliegenden Tarifvorschriften für Angestellte und Arbeiter regelten zwar nicht die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung eines bestimmten Lebensalters; sie befaßten sich aber eingehend und abschließend mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In einem solchen Fall dürften die Betriebspartner ohne ausdrückliche Zulassung durch den Tarifvertrag andere Endigungssachverhalte nicht regeln.

Welche Gegenstände aufgrund der Sperrwirkung des § 59 BetrVG der Regelung durch Betriebsvereinbarung entzogen sind, kann nur dann richtig entschieden werden, wenn zwischen der Notwendigkeit, den Vorrang des Tarifvertrages zu wahren und den Bedürfnissen der Betriebe, ihre Besonderheiten betriebs- oder gar unternehmenseinheitlich zu regeln, ein vernünftiger Ausgleich gefunden wird. Entgegen der Ansicht der Revision läßt das Schweigen des Tarifvertrages über eine bestimmte Art



der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht den Schluß zu, daß dieser Sachverhalt von den ausdrücklichen Tarifnormen über andere Beendigungsarten umfaßt und der Regelung durch Betriebsvereinbarung entzogen wird; vielmehr ist, sofern wie hier ausdrückliche Tarifbestimmungen über eine längere Geltungsdauer hinweg vorhanden sind, allein deren Inhalt maßgebend, da diese unbezweifelbar sagen, was nun einmal in dem Tarifbereich "üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt" wird (ebenso in der Methode, allerdings für anders liegende Sachverhalte z. B. BAG AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung [zu 2.]; BAG 16, 58 [63] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG [zu I 2]).

Im Streitfall kommt hinzu, daß die einschlägigen Tarifverträge (für die Arbeiter und die Angestellten) als Firmentarife auf die Zweigniederlassung B der Klägerin beschränkt sind, während die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht nur im betrieblichen (alle Betriebe der Klägerin), sondern auch im personellen Geltungsbereich (sämtliche Arbeitnehmer) die sehr viel umfassendere Regelung ist. Daraus folgt, daß es den Tarifvertragsparteien jedenfalls in der Zeit nach Abschluß der GBV (7. Dezember 1962) nicht mehr darauf ankommen konnte, sich für ihren engen Wirkungskreis mit der Einführung einer Altersgrenze zu befassen; aber auch für die frühere Zeit fehlt jeder Anhalt, die Tarifparteien hätten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solches und damit auch die Beendigung bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters in ihre Verträge aufgenommen.

Wenn schließlich noch in Betracht gezogen wird, daß die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, eine Altersgrenze mit Beendigungswirkung für die Arbeitsverhältnisse festzusetzen, weitgehend in betrieblichen (im Unterschied zu überbetrieblichen) Gegebenheiten begründet ist (vgl. dazu die Angaben bei Schimana, BB 1970, 1140 [zu II.]), dann besteht für die Sperrwirkung des § 59 BetrVG in diesem Regulationsfall noch nicht einmal ein Bedürfnis.



4. An dem bisherigen Ergebnis ändert sich auch dadurch nichts, daß im Streitfall eine Betriebsvereinbarung anzuwenden ist, die auf der einen Seite zwischen der Klägerin für alle ihre Betriebe und auf der anderen Seite dem im Unternehmensbereich der Klägerin gebildeten Gesamtbetriebsrat als sog. Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) abgeschlossen worden ist, und daß gemäß der Behauptung des Beklagten die aus seinem Betrieb (Zweigniederlassung B) entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats der GBV nicht zugestimmt haben.

a) Die Revision vertritt anscheinend, wie die mündliche Verhandlung ergeben hat, die Auffassung, der Gesamtbetriebsrat könne beim Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung nicht aus eigenem Recht handeln; vielmehr bedürfe es dazu einer Ermächtigung des Gesamtbetriebsrats durch alle einzelnen Betriebsräte oder - was auf dasselbe hinausläuft - der Zustimmung aller Mitglieder des Gesamtbetriebsrats. Eine solche Auffassung ist in dieser Allgemeinheit rechtsirrig.

Sofern der Gesamtbetriebsrat für eine Angelegenheit zuständig ist, handelt er kraft eigenen Rechts. Er ist, was in § 48 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich gesagt wird, den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Daraus folgt zugleich, daß der Gesamtbetriebsrat den einzelnen Betriebsräten auch nicht in der vorbezeichneten Weise untergeordnet ist. Der Gesamtbetriebsrat ist keine Versammlung von Vertretern, die nur einen Auftrag (der Einzelbetriebsräte) ausführen (Dietz, aaO, § 47 Anm. 17). Vielmehr erfüllen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräte in dem ihnen vom Gesetz zugewiesenen Zuständigkeitsbereich je für sich ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben unabhängig voneinander (vgl. BAG 12, 128 [132] = AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG [zu II 2 b]).

Das schließt naturgemäß nicht aus, daß beide Betriebsverfassungsorgane eng zusammenarbeiten, z. B. auch in der Form, daß bei Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats dieser seine in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder ermächtigt, die dem Einzelbetriebsrat zustehenden Rechte innerhalb des Gesamtbetriebsrats auszuüben (BAG 17, 72 [81] = AP



Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubsplan [zu 5.]), oder daß die in einer bestimmten Angelegenheit zuständigen Einzelbetriebsräte dem Gesamtbetriebsrat die Prozeßstandschaft zur Durchsetzung ihrer Rechte im Beschlußverfahren übertragen (BAG 18, 182 [185] = AP Nr. 1 zu § 69 BetrVG [zu 2.]).

Schließt der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit eine Gesamtbetriebsvereinbarung ab, so genügt für die Willensbildung innerhalb des Gesamtbetriebsrats bei der dazu nötigen Beschlußfassung nach § 32 Abs. 1 BetrVG, der gemäß § 48 Abs. 2 BetrVG für Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats entsprechend gilt, die einfache Stimmenmehrheit (mit der Modifikation des § 47 Abs. 1 Satz 3 BetrVG über die Stimmenzahl der Gesamtbetriebsratsmitglieder). Es ist deshalb ohne Bedeutung, ob die von der Zweigniederlassung B entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats der GBV zugestimmt haben oder nicht. Erheblich wäre allein, wenn im Gesamtbetriebsrat keine Stimmenmehrheit für die GBV zustandegekommen wäre. Dazu ist nichts vorgetragen.

b) Entscheidend ist deshalb, ob der Gesamtbetriebsrat hier zuständig gewesen ist. Das hat der Senat bejaht.

Der Senat kann es sich versagen, auf Einzelheiten des Streites um die Auslegung des § 48 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzugehen (vgl. zum Stand der Meinungen Nipperdey, aaO, § 61 D [S. 1208 f. m. Fußn. 6] und Mayer-Maly, Zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, RdA 1969, 223). Die Vorschrift legt nach ihrem Wortlaut nur solche Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, "die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können". Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wenn man sich den Anlaß vergegenwärtigt, der zu der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1962 geführt hat und sich aus dem unbestrittenen Vortrag der Klägerin ergibt.

Für den Gesamtbereich des Unternehmens der Klägerin besteht eine konzerneigene Pensionskasse in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit, deren Leistungen satzungsgemäß auf das 65., bei Frauen auf das 60. Lebensjahr abgestellt sind. Außerdem gewährt die Klägerin unternehmens-



einheitlich aufgrund eines "Sozialkatalogs" freiwillige Leistungen, die zum Teil - wie die Sonderzahlungen aus Anlaß der Pensionierung und die Aufbesserung des betrieblichen Ruhegeldes für Arbeitnehmer, die schon vor Gründung der Pensionskasse dem Unternehmen angehört haben - ebenfalls auf die Altersgrenze abgestellt sind.

Das Recht der überbetrieblichen, für den Gesamtbereich eines Unternehmens geltenden Altersversorgung gehört zu denjenigen Angelegenheiten, die im Sinne des § 48 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Das hat bereits der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts ausgesprochen und näher begründet (vgl. BAG vom 30. Januar 1970 - 3 AZR 44/68 - [demnächst] AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu C I], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen; dazu zust. Säcker, SAE 1970, 269 [273 f. zu 4]). Der Dritte Senat hat dabei auch erörtert, daß dem die bisherige Rechtsprechung nicht entgegensteht. Dieser Auffassung tritt der erkennende Senat bei.

Gehören aber Versorgungsregelungen unternehmenseinheitlicher Gestaltung zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats und sind diese Regelungen auf eine bestimmte Altersgrenze abgestellt, dann kann auch die Einführung dieser Altersgrenze als Endigungstatbestand für die Arbeitsverhältnisse zwangsläufig nur einheitlich für das Unternehmen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden. Der Gesamtbetriebsrat hat im Rahmen seiner Zuständigkeit gehandelt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1962 ist rechtswirksam zustandegekommen.

III. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist auch materiell-rechtlich nicht zu beanstanden. Sie hat den Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien mit normativer Wirkung dahin bestimmt, daß der Arbeitsvertrag mit Ablauf des Monats Dezember 1969, in dem der Kläger sein 65. Lebensjahr vollendete, ohne weiteres geendet hat.



1. Die Revision hat gegen den Inhalt der GBV geltend gemacht, die Festsetzung einer Altersgrenze mit Beendigungswirkung für die Arbeitsverhältnisse greife in rechtlich bedenklicher Weise in die individuelle Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer ein, eine Ansicht, die in der Tat für den vorliegenden Fragenbereich vertreten wird (vgl. Hoppe, Das 65. Lebensjahr und die Betriebsvereinbarung, BB 1968, 757), der aber nicht zu folgen ist.

a) Die Regelung der GBV als Inhaltsnorm im sozialen Bereich (s. oben zu II 1) ist objektives Recht; sie hat normative Wirkung wie die Normen eines Tarifvertrags oder eines Gesetzes, ohne daß sie in die Einzelarbeitsverträge eingeht (BAG [GrSen.] 3, 1 [4 f.] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 2]; BAG 16, 58 [60 f.] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG [zu I 1]). Als Kollektivrecht hat die GBV Vorrang vor Einzelvertragsrecht. Für den nach Inkrafttreten der GBV (7. Dezember 1962) in einen der Betriebe der Klägerin eingestellten Arbeitnehmer gilt deshalb ohne weiteres die Bestimmung, daß das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet.

Diese Wirkungen treten allerdings nur dann ein, wenn durch die kollektive Norm der Persönlichkeitsbereich des einzelnen Arbeitnehmers nicht unzulässig beeinträchtigt wird. Die Gestaltungsbefugnis der Betriebspartner findet ihre Grenze im Prinzip des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaats und im Grundsatz der individuellen Entfaltungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG). Die getroffene Regelung muß ihre Rechtfertigung "aus der Natur der Sache unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhänge" finden (BAG AP Nr. 1 zu § 399 BGB [Bl. 1²R]; BAG 7, 280 [288] = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu II 2]). Welche Wertungsmaßstäbe dabei anzulegen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Sachverhalt (vgl. Nipperdey, aaO, § 65 C III 2 [S. 1263 f.]).

b) Die GBV hält sich ganz in dem diesem Rechtsinstitut



offenstehenden Bereich der Regelung von Inhaltsnormen im weitesten Sinn, d. h. solcher Normen, die den Inhalt von privat-rechtlichen Arbeitsverhältnissen bestimmen oder betreffen (Nipperdey, aaO, § 65 C IV 1 [S. 1266] i. V. m. § 15 II [S. 240 ff.]). Dazu gehören auch und gerade Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie z. B. die Einführung einer Altersgrenze (so ausdrücklich Nipperdey, aaO, S. 1266 Fußnote 32 a; vgl. auch Hueck, KSchG, 7. Aufl., § 1 Anm. 51, und vor allem Schimana, BB 1970, 1140 [zu I 2 c]).

Zwar können durch eine feste Altersgrenze die einzelnen Arbeitnehmer sich unterschiedlich in ihrer Rechtsstellung betroffen fühlen: Die nahe an der Pensionsgrenze stehenden Arbeitnehmer verlieren mangels anderer, nach dem Günstigkeitsgrundsatz zulässiger Vereinbarung die Aussicht, noch für längere Zeit ein volles Arbeitseinkommen zu erzielen, während die jüngeren Arbeitnehmer früher in die regelmäßig besseren Stellungen der aus Altersgründen ausscheidenden nachrücken können. Ein unbilliger Eingriff in die Individualsphäre liegt darin aber nicht, weil folgendes zu berücksichtigen ist:

In aller Regel erfolgt die Einführung einer Altersgrenze auf lange Sicht, so daß - aufs ganze gesehen - Vorteile und Nachteile einer solchen Regelung im Laufe der Zeit ausgeglichen werden. Für etwa besonders benachteiligte Arbeitnehmer läßt sich durch eine Übergangsregelung helfen, wie dies die Partner der vorliegenden GBV selbst erkannt und in deren Nr. 4 geregelt haben; anderenfalls würde das Gericht im Wege der Billigkeitskontrolle unterstützend eingreifen können (vgl. dazu BAG vom 30. Januar 1970 - 3 AZR 44/68 - [demnächst] AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 b], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).



Darüber hinaus liegt der u.a. durch eine feste Altersgrenze erreichbare vernünftige Altersaufbau einer Belegschaft, d. h. die Vermeidung von deren Überalterung, im Interesse nicht nur des Unternehmens, sondern auch der Belegschaft. Mindestens einige Arbeitnehmer können mit Recht erwarten, daß ihnen Aufstiegsmöglichkeiten durch das Freiwerden von Stellen innerhalb bestimmbarer Zeiträume eröffnet werden. Dementsprechend ist die Arbeitgeberseite an einer sachgerechten, d. h. u. a. vorausberechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung interessiert. Dazu gehört z. B. die Möglichkeit, über Aufstiegsstellen zu bestimmter Zeit zu verfügen, um damit dem Unternehmen den guten Nachwuchs zu erhalten.

Als ganz entscheidender Umstand kommt im vorliegenden Fall hinzu, daß verschiedene Sozialleistungen der Klägerin, insbesondere die Leistungen der Pensionskasse, auf das 65. Lebensjahr der Arbeitnehmer abgestellt sind. Gerade in diesem Bereich hat die GBV die vernünftige Folge, daß der Arbeitnehmer mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand tritt und in den Genuß der Sozialleistungen gelangt, ohne daß es weiterer Erklärungen, insbesondere einer Kündigungserklärung, bedarf (vgl. dazu Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 52 VI [S. 487] und § 55 I 2 [S. 528]). Dabei fällt auch ins Gewicht, daß einer Regelung der Altersversorgung durch eine Pensionskasse schwierige versicherungsmathematische, finanzielle und steuerrechtliche Überlegungen zugrunde liegen, die notwendig auf lange Sicht ange stellt werden und - soweit möglich - feste Rechengrößen, wie z. B. ein bestimmtes Pensionsalter, voraussetzen.

Schließlich sei erwähnt, daß die Festsetzung des 65. Lebensjahres als Altersgrenze weitgehend üblich oder sogar gesetzlich bzw. tariflich bestimmt ist (z. B. für die Beamten, die Angestellten des öffentlichen Dienstes und die Altersrentner der gesetzlichen Rentenversicherung), was für



die sachliche Berechtigung einer solchen Regelung spricht. Daß jetzt Bestrebungen zur Einführung einer flexiblen Altersgrenze in den gesetzlichen Rentenversicherungen in die Erscheinung treten, führt zu keiner anderen Bewertung. In diesem Zusammenhang vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung veranlaßte demoskopische Befragungen haben ergeben, daß an einer Heraufsetzung der Altersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus praktisch kein Interesse besteht (vgl. Sozialpolitische Informationen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung Nr. V/8 vom 29. März 1971 S. 3). Daraus ist zu entnehmen, daß die in der GBV bestimmte Altersgrenze jedenfalls nicht zu niedrig angesetzt ist und deshalb die Arbeitnehmer der Klägeringemäß der in der demoskopischen Befragung zum Ausdruck gelangten allgemeinen Meinung der betroffenen Kreise nicht benachteiligt sind.

c) Mit besonderem Nachdruck hat die Revision darauf verwiesen, die mit Erreichung des 65. Lebensjahres ohne weiteres, insbesondere ohne Kündigung seitens des Arbeitgebers, eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses nehme den Arbeitnehmern den gesetzlichen Kündigungsschutz. Das ist zwar im Ausgangspunkt richtig, berührt aber nicht die Rechtswirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die Unzulässigkeit befristeter Arbeitsverträge, auf die sich die Revision in diesem Zusammenhang beruft (vgl. die ständige Rechtsprechung seit BAG [GrSen.] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), kann hier unmittelbar nicht herangezogen werden, weil sie zum einen nur auf einzelvertragliche, nicht aber auf kollektive Regelungen abgestellt ist, zum anderen hier nicht eine echte Befristung der Arbeitsverhältnisse, sondern eher - auf die einzelvertragliche Ebene bezogen - ein vorweggenommener Aufhebungsvertrag in Rede steht (s. oben zu II 2). Aber auch bei Anwendung jener Rechtsprechungsgrundsätze auf den vorliegenden Fall wäre die durch die GBV geschaffene "Befristung" der Arbeitsverhältnisse nicht unzulässig.



Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts ist in der vorgenannten Entscheidung davon ausgegangen, daß befristete Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig sind, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. Das ist dann nicht der Fall, die Befristung also wirksam, wenn ein solcher Zeitvertrag "im Gefüge der Grundprinzipien des deutschen Arbeitsrechts einen verständigen sachlich gerechtfertigten Grund" hat. Dabei ist Gewicht zu legen "auf die Frage der Üblichkeit im Arbeitsleben und darauf, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen".

Unter diesem Aspekt ist die - übrigens einmalige - "Befristung" der Arbeitsverhältnisse auf das 65. Lebensjahr nicht zu beanstanden. Das ergibt sich schon aus den vorangehenden Ausführungen (oben zu III 1 b). Der sachlich gerechtfertigte Grund wird verstärkt dadurch, daß hier eine kollektive Regelung zu beurteilen ist, deren Inhalt in weiten Bereichen unseres Arbeitslebens schon lange üblich ist.

2. Soweit die Gesamtbetriebsvereinbarung - wie im Falle des Beklagten - auch Arbeitsverhältnisse erfaßt hat, die bei ihrem Inkrafttreten bereits bestanden haben und nach damaligem Recht normalerweise nur durch Kündigung bei Erreichen des 65. Lebensjahres hätten beendet werden können, gilt nichts anderes.

a) Die Inhaltsnormen der Betriebsvereinbarung erfassen kraft ihrer Unmittelbarkeitwirkung alle bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse und verdrängen damit auf jeden Fall alle ungünstigeren einzelvertraglichen Abreden (vgl. BAG [GrSen.] 3, 1 [4 f.] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [zu I 2]; BAG 16, 58 [60 f.] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG [zu I 1]).

b) Aber auch günstigere einzelvertragliche Abmachungen werden durch eine spätere Betriebsvereinbarung nach dem sog. Ordnungsprinzip dann verdrängt, wenn die einzelvertragliche Regelung

in Wahrheit Teil einer allgemeinen betrieblichen Ordnung ist, die sich im Abschluß zahlreicher gleichlautender Arbeitsverträge niederschlägt (so vor allem Nipperdey, aaO, § 67 A IV 2 b [S. 1294 f.] mit vielen Hinweisen in Fußnote 12; vgl. auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 52 Anm. 31). Mangels gegenteiligen Vortrags nimmt der Senat an, daß für den Beklagten bis zum Inkrafttreten der GBV ein für alle Angestellten gleichartiges Kündigungsrecht gegolten hat, nämlich aufgrund des inhaltlich schon damals maßgebenden § 2 Nr. 4 Satz 3 MTV Ang. das Recht zur Kündigung mit den gesetzlichen Fristen, womit die oben genannten Voraussetzungen für das Eingreifen des sog. Ordnungsprinzips erfüllt wären.

c) Wer das - sehr umstrittene - Ordnungsprinzip nicht gelten lassen will, muß davon ausgehen, daß dann das geltende Recht lückenhaft ist, weil es für das unabweisbare Bedürfnis der Praxis keine Lösung bereit hätte, den in der Kündigungsregelung einheitlichen Inhalt der Arbeitsverhältnisse dahin zu ändern, daß betriebs- oder unternehmenseinheitlich eine Altersgrenze eingeführt wird, deren Erreichen ohne Kündigung zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse führt. Diese sog. anfängliche offene Regelungslücke, die immer dann auftritt, wenn allgemeine Arbeitsbedingungen durch das Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung berührt werden, muß im Weg der richterlichen Rechtsfortbildung geschlossen werden. Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts für den Fall der Änderung einer auf einer Gesamtzusage beruhenden Ruhegeldordnung durch eine spätere Betriebsvereinbarung im einzelnen dargelegt (vgl. BAG vom 30. Januar 1970 - 3 AZR 44/68 - [idennächst] AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B III 3 und B IV; dazu zust. v. Arnim, BB 1970, 1099 f., und Säcker, SAE 1970, 269 ff. [zu 1)]).

Der Weg, den der Dritte Senat gefunden hat, ist auch als Lösungsmöglichkeit für den vorliegenden Fall geeignet. Der Dritte Senat setzt an die Stelle des Ordnungsprinzips



für Fälle, wie sie hier zu entscheiden sind, das sog. Ablösungsprinzip. Dieses hat zum Inhalt, daß die Ablösung oder -- worum es hier der Sache nach eher geht -- die Ergänzung einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine Betriebsvereinbarung im gleichen Umfang zugelassen wird wie die Änderung einer früheren Betriebsvereinbarung durch eine spätere. Für diesen Fall ist anerkannt, daß die spätere Betriebsvereinbarung nach dem Grundsatz "lex posterior derogat legi priori" die Arbeitsbedingungen der früheren Betriebsvereinbarung auch zu Lasten der Arbeitnehmer ändern kann (BAG wie vorher zu B II mit Hinweisen; vgl. auch Nipperdey, aaO, § 67 A IV 1 [S. 1293 f.] mit Fußnoten 8 und 9, sowie Säcker, SAE 1970, 270 li. Sp.).

Mit dem Ablösungsprinzip untrennbar verbunden hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Grundsatz, daß zum Schutz der Arbeitnehmer die ablösende Betriebsvereinbarung allgemein der gerichtlichen Billigkeitskontrolle untersteht (vgl. BAG wie vorher zu B IV 3 b). Deren Maßstab ergibt sich aus der in § 49 Abs. 1 BetrVG festgelegten Pflicht der Betriebspartner zur Zusammenarbeit. Das Gericht hat die Auswirkungen der Änderung für alle betroffenen Arbeitnehmer nach Treu und Glauben unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzgedankens zu prüfen (BAG wie vorher).

d) Diese Prüfung ergibt für den vorliegenden Fall, daß der Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung der Billigkeit entspricht. Maßgebend hierfür sind alle die Erwägungen, die bereits im Zusammenhang mit der Frage angestellt worden sind, ob die GBV unzulässig in die individuelle Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer eingreift (oben zu III 1). Darauf wird verwiesen. Ergänzend ist folgendes anzumerken:

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats ist nicht zu bestreiten, daß der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung, die allein wegen Vollendung des 65. Lebensjahres ausgesprochen wird, geschützt ist (BAG 11, 278 = AP Nr. 1



zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung; vgl. auch die Nachweise bei Hueck, KSchG, 7. Aufl., § 1 Anm. 51). Dieser Kündigungsschutz hat aber doch nur begrenzten Wert, weil der Arbeitgeber, der eine einheitliche Gestaltung im Hinblick auf eine bestehende Ruhegeldordnung, die auf das 65. Lebensjahr abgestellt ist, erreichen will, zusätzliche Gründe anführen kann, die die Kündigung rechtfertigen. Diese können in dringenden betrieblichen Erfordernissen (zweckmäßiger Altersaufbau, Personal- und Nachwuchsplanung zur Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten; vgl. dazu Zöllner, Anm. AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu I 3]), sie können auch in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Die Besinnung auf Gründe dieser Art wird regelmäßig für den Arbeitnehmer unerfreulich sein; sie kann nämlich dazu führen, daß der Arbeitnehmer gegen Ende seines Berufslebens besonders sorgfältig auf Leistungsabfälle u. ä. beobachtet wird, um Kündigungsgründe zu finden (in diesem Sinne auch Zöllner wie vorher zu I 4).

Dann ist es ehrlicher, klare Verhältnisse zu schaffen, wie sie hier durch die Gesamtbetriebsvereinbarung herbeigeführt worden sind. Jeder Beteiligte weiß, daß mit Erreichen des Rentenalters der Arbeitnehmer in den Ruhestand tritt, ohne daß er sich ungute Rechtsstreite aufladen muß. So gesehen hat der Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung auch Vorteile für den Arbeitnehmer, zumal wenn berücksichtigt wird, daß die Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus in aller Regel nur von sehr begrenzter Dauer ist.

IV. Nach alledem hat das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Dezember 1962 mit dem 31. Dezember 1968 sein Ende gefunden. Einer Kündigung hat es dazu nicht bedurft. Das gilt auch im Hinblick auf die Eigenschaft des Beklagten als Betriebsratsmitglied. Als solcher hat er nur Schutz gegen eine Kündigung (§§ 15, 16 KSchG n. F. bzw. §§ 13, 14 KSchG a. F.), nicht aber gegen die unabhängig vom Betriebsratsamt eintretende Beendigung



des Arbeitsverhältnisses auf andere Weise (vgl. Hueck, KSchG, 7. Aufl., § 15 Anm. 14 in Verb. mit § 1 Anm. 34). Auf die anders lautende Entscheidung des Senats vom 12. Dezember 1968 (AP Nr. 6 zu § 24 BetrVG [demnächst BAG 21, 259]) kann sich der Beklagte nicht berufen, weil im damaligen Fall eine andere Regelung hinsichtlich der Altersgrenze zugrunde lag als in diesem Rechtsstreit.

Vizepräsident Dr. König
ist beurlaubt

gez. Dr. Meier-Scherling

Dr. Meier-Scherling

Dr. Gröninger

Dr. Schunorth

A. Wörner

