

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 77; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag
 § 242 Betriebliche Übung; Rentenreformgesetz vom 16.
 Oktober 1972 (BGBl. I, 1965); 4. Rentenversicherungs-
 Änderungs-gesetz vom 30. März 1973 (BGBl. I, 257); ZPO
 §§ 256, 518

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 243/76
Urteil des BAG vom 21. April 1977

LAG Niedersachsen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 243/76

9 (7) Sa 995/74 Niedersachsen

Verkündet am
21. April 1977

gez. Bittner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Ihlefeld für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. Dezember 1975 - 9 (7) Sa 995/74 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Verden / Aller vom 13. November 1974 - Ca 518/74 - aufgehoben.
3. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 1974 nicht beendet worden ist.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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 -

Tatbestand:

Der am 30. Juni 1909 geborene Kläger war seit dem 1. April 1958 bei der Beklagten als Ingenieur mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 3.400,--DM beschäftigt. Das vom Kläger gegengezeichnete Einstellungsschreiben vom 8. Januar 1958 enthält keine Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Eine für das Unternehmen der Beklagten geltende Betriebsvereinbarung über Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung vom 30. Dezember 1958 enthielt in § 4 die folgende Regelung: "Altersgrenze. Die Altersgrenze für das Ausscheiden aus den Diensten von W & Co. ist die Vollendung des 65. Lebensjahres."

Wegen der durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I, 1965) in Verbindung mit dem 4. Rentenversicherungs-Änderungsgesetz vom 30. März 1973 (BGBl. I, 257) eingeführten flexiblen Altersgrenze wurden die §§ 2 und 4 der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1958 am 31. Oktober 1973 wie folgt neu gefaßt:

"§ 2 Leistungsvoraussetzungen für Altersrente

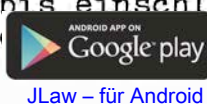
Altersrente erhält ein Belegschaftsmitglied, das mindestens 10 anrechenbare Dienstjahre vollendet hat und nach vollen 65 Lebensjahren aus den Diensten von W Wa - AG ausscheidet.

An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt bei weiblichen Arbeitnehmern ein früheres Datum, das durch rechtskräftigen Bescheid über die Sozialversicherungsrente für den Eintritt des Versicherungsfalls festgelegt wird, wenn die Arbeitnehmerin von der Möglichkeit, nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorgezogenes gesetzliches Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, Gebrauch gemacht hat.....

Abweichend von der Vollendung des 65. Lebensjahres ist ferner Altersgrenze ein früheres Datum, das durch rechtskräftigen Bescheid über die Sozialversicherungsrente für den Eintritt des Versicherungsfalles festgelegt wird, wenn das Belegschaftsmitglied von der Möglichkeit des vorgezogenen gesetzlichen Altersruhegeldes nach Vollendung des 63. Lebensjahres - der flexiblen Altersgrenze nach dem 4. R-Versicherungsgesetz - Gebrauch macht. Bei Inanspruchnahme dieser Möglichkeit verkürzt sich die abschließend, unter Anwendung aller Bestimmungen einschließlich der Anrechnungsbestimmungen dieser Versorgungsordnung, errechnete Altersrente der W Wa AG um 0,4% pro Monat, beginnend mit dem auf das Ausscheiden folgenden Monats bis einschließlich des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

§ 4 Altersgrenze

Die Altersgrenze für das Ausscheiden aus den Diensten von W Wa AG ist die Vollendung des 65. Lebensjahres, sofern nicht von den in § 2 aufgeführten gesetzlichen Möglichkeiten für ein früheres Ausscheiden Gebrauch gemacht wird."

Bei der Beklagten besteht eine betriebliche Übung, nach der die Arbeitnehmer erst drei Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden.

Am 12. Februar 1974 bat der Kläger schriftlich, ihn bis zu seinem 67. Lebensjahr weiterzubeschäftigen. Hierauf erklärt die Beklagte am 22. Februar 1974, aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 31. Oktober 1973 sei die Vollendung des 65. Lebensjahres der Zeitpunkt des Ausscheidens. Da eine Ausnahmeregelung zugunsten des Klägers präjudizierende Wirkung haben würde, ende das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. September 1974. Gleichzeitig bat sie den Kläger um Stellungnahme bis zum 4. März 1974. Mit Schreiben vom 28. Februar 1974 widersprach der Kläger einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1974. Nach mehreren Gesprächen bestätigte die Beklagte am 10. April 1974, daß der Kläger am 1. April 1974 erklärt habe, er wolle sein Vorhaben nicht aufgeben. Die Beklagte beharrte noch mehrfach auf ihrer Ansicht, der Kläger trete am 30. September 1974 in den Ruhestand. Die Parteien korrespondierten außerdem über die Höhe des dem Kläger zu gewährenden betrieblichen Ruhegeldes.

Mit der am 25. September 1974 erhobenen Klage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit Ablauf des 30. September 1974 beendet worden sei. Er hat vorgetragen, die Betriebsvereinbarung sei für ihn nicht bindend, denn sie verwehre ihm die in § 31 AVG in der Fassung des 4. Rentenversicherungs-Änderungsgesetzes vom 30. März 1973 vorgesehene Möglichkeit, den Rentenzeitpunkt bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres hinauszuschieben.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Betriebsvereinbarung sei wirksam und



auch für den Kläger bindend. Das Ausscheiden mit dem 65. Lebensjahr führe bei dem Kläger auch nicht zu einer persönlichen Härte. Außerdem hätte er aufgrund seines Einkommens für das Alter ausreichend Vorsorge treffen können. Schließlich habe der Kläger auch zu spät die von ihm begehrte gerichtliche Feststellung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung die Berufung des Klägers als zulässig angesehen. Auch bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage. Der Senat vermag jedoch nicht der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen, das Arbeitsverhältnis sei durch normative Befristung entsprechend der Betriebsvereinbarung beendet worden.

A. Die auf verfahrensrechtlichem Gebiet liegenden Bedenken der Beklagten sind nicht gerechtfertigt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die Berufungsbegründung des Klägers vom 22. Januar 1975 zugleich als Berufung verstanden, die in der Frist des § 66 Abs. 1 ArbGG eingegangen ist. Zu dieser Zeit konnte das Landesarbeitsgericht alle für die Formgültigkeit einer Berufung notwendigen Voraussetzungen, insbesondere Gericht und Aktenzeichen erster Instanz, den ihm bereits vorliegenden Unterlagen entnehmen. Damit waren alle formalen Mängel geheilt (BAG 25, 55 = AP Nr. 18 zu § 518 ZPO). Das Fehlen eines förmlichen Berufungsantrags ist unschädlich, da die Berufungsbegründung vom 22. Januar 1975 eindeutig erkennen läßt, daß das Urteil des Arbeitsgerichts in seinem ganzen Umfang angefochten werden sollte. Auch das hat das Landesarbeitsgericht richtig verstanden und gewürdigt.

II. Entgegen der Ansicht der Beklagten sind die Vorinstanzen zu Recht von der Zulässigkeit der Feststellungsklage ausgegangen. Zur gerichtlichen Klärung der Streitfrage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Betriebsvereinbarung mit Wirkung zum 30. September 1974 aufgelöst worden ist, ist die Feststellungsklage die geeignete Klageart; denn sie führt trotz der an sich möglichen Leistungsklage zu einer prozeßwirtschaftlich sinnvollen Entscheidung (BAG 4, 149 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO; BGHZ 2, 250 [253]). Überdies wäre die Erhebung einer Leistungsklage für den Kläger mit erheblichen Schwierigkeiten bei der genauen Bezifferung des Vergütungsausfalls verbunden gewesen. Es reicht aus, wenn die Kernfrage ohne Belastung mit Zahlenwerk entschieden wird.

Das Rechtsschutzinteresse ist auch nicht nachträglich dadurch entfallen, daß der Kläger während des Revisionsverfahrens am 30. Juni 1976 das 67. Lebensjahr vollendet hat. Zwar wird das Vorhandensein des Rechtsschutzinteresses auch noch in der Revisionsinstanz geprüft (BGHZ 18, 98 [106]; BGH LM Nr. 84 zu § 256 ZPO). Der Kläger ist aber prozessual nicht verpflichtet, nach Erhebung einer zulässigen Feststellungsklage zu einer Leistungsklage überzugehen (BGH LM Nr. 5 zu § 256 ZPO). Ein derartiger Übergang wäre übrigens als in der Revisionsinstanz nicht mehr statthafte Erweiterung des Klagantrages anzusehen (BAG 4, 149 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO).

B. Weder durch normative Befristung aufgrund der Betriebsvereinbarung noch aufgrund betrieblicher Übung ist das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 1974 beendet worden.

I. Der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1958 in der Fassung vom 31. Oktober 1973 kommt mangels hinreichender Bestimmtheit keine derartige normative Wirkung zu.

1. Auszugehen ist von dem Grundsatz, daß die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung wegen ihres in § 77 Abs. 4 BetrVG anerkannten Normencharakters wie die Norm eines Tarifvertrags auszulegen sind (BAG AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 57 BetrVG; BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlungsgrundsatz; Dietz-



Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 151; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 77 Anm. 24; Thiele, GK-BetrVG, § 77 Anm. 173 ff.).

Als Normen im materiellen Sinne unterliegen beide Normenbereiche den für Gesetze maßgebenden Grundsätzen. Hierzu zählt auch der vom Bundesverfassungsgericht anerkannte Grundsatz der Rechtsnormenklarheit (vgl. BVerfGE 1, 14 [45]; 4, 352 [357]; 5, 25 [31]; 8, 274 [302]; 11, 234 [237] und 13, 153 [161]). Danach genügt ein Gesetz nur dann den Anforderungen der Rechtsklarheit, wenn es in seinem Anwendungsbereich hinreichend bestimmt ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Rechtsunterworfenen ohne Zuhilfenahme besonderer Kenntnisse klar erkennen kann, was rechtens sein soll.

Entsprechend diesem vom Bundesverfassungsgericht aus dem Rechtsstaatsprinzip hergeleiteten Grundsatz der Rechtsnormenklarheit hat auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung für die Normen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung stets verlangt, daß der von den normsetzenden Parteien verfolgte Zweck in der entsprechenden kollektivrechtlichen Vorschrift möglichst klar und unmißverständlich zum Ausdruck kommen muß (vgl. BAG AP Nr. 10, 96 und 117 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung = SAE 1976, 103 [zu Nr. 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt). Maßgeblich für die Bestimmung des Norminhalts ist dabei in erster Linie der objektive Erklärungswert, während der von den Parteien verfolgte Zweck zumindest einen erkennbaren Ausdruck im Wortlaut der Bestimmung gefunden haben muß.

2. Werden diese Maßstäbe bei Anwendung der Betriebsvereinbarung zugrunde gelegt, dann ergibt sich, daß die Betriebsvereinbarung die von der Beklagten vertretene Rechtsansicht - Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. September 1974 - nicht trägt.

a) In der ursprünglichen Fassung des § 4 der Versorgungsordnung vom 30. Dezember 1958 war lediglich bestimmt, daß "die Altersgrenze für das Ausscheiden aus den Diensten von

W & Co. die Vollendung des 65. Lebensjahres" sei. Mit Rücksicht auf die gesetzliche Einführung der flexiblen Altersgrenze haben die betrieblichen Normgeber diese Bestimmung am 31. Oktober 1973 durch den folgenden Zusatz erweitert: "sofern nicht von den in § 2 aufgeführten gesetzlichen Möglichkeiten für ein früheres Ausscheiden Gebrauch gemacht wird". Als derartige Möglichkeiten für ein früheres Ausscheiden sieht der neugefaßte § 2 vor allem die für weibliche Arbeitnehmer bestehende Möglichkeit des Ausscheidens nach Vollendung des 60. Lebensjahres und für die Bezieher des vorgezogenen Altersruhegeldes die Möglichkeit des Ausscheidens nach Vollendung des 63. Lebensjahres vor. Für diese Arbeitnehmergruppen wird der frühere Ausscheidenstermin als maßgeblich für "den Eintritt des Versicherungsfalles" - bezogen auf das betriebliche Ruhegeld - bezeichnet.

b) Auf welchem rechtlichen Weg das Arbeitsverhältnis der vorzeitig in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer enden soll, wird in § 2 nicht festgelegt. Zeitlich fixiert wird nur der Eintritt des Versicherungsfalles, und zwar durch eine Anknüpfung an den rechtskräftigen Bescheid über die Sozialversicherungsrente. Der objektive Erklärungswert des § 4 erschöpft sich ebenfalls in der Festlegung der Voraussetzungen für den Eintritt des Versicherungsfalles. Die für den betrieblichen Ruhegeldanspruch maßgebliche Altersgrenze soll danach grundsätzlich das vollendete 65. Lebensjahr sein.

In § 4 ist dagegen nichts darüber gesagt, zu welchem genauen Zeitpunkt (z.B. am 65. Geburtstag oder am Ende des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet ist) das Arbeitsverhältnis enden soll. Insbesondere läßt sich für die bei der Beklagten unstreitig bestehende "betriebliche Übung", wonach die Arbeitnehmer erst drei Monate nach der Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden, in dem Wortlaut der Bestimmung keinerlei Anhaltspunkt finden.

c) Eine solche Regelung wird dem Gebot der Rechtsnormenklarheit nicht gerecht. Die unter den Geltungsbereich des § 4 der Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer können



aus dem Wortlaut auch nicht annäherungsweise erkennen, zu welchem genauen Zeitpunkt sie bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Lebensjahren ausscheiden.

Es ist auch nicht ersichtlich, auf welche Art und Weise ihr Arbeitsverhältnis enden soll. Dabei ist insbesondere unklar, ob durch die Vorschrift des § 4 ein kollektivrechtlicher Lösungstatbestand mit normativer Wirkung geschaffen werden sollte oder ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 65. Lebensjahr durch geeignete individualrechtliche Gestaltungsmittel (z.B. arbeitsvertragliche Befristung, Aufhebungsvertrag oder Kündigung) herbeizuführen ist.

d) Daß die Beklagte selbst nicht von einer mit Vollendung des 65. Lebensjahres eintretenden normativen Beendigung der Arbeitsverhältnisse ausgeht, zeigt der Umstand, daß – worüber die Parteien sich einig sind – aufgrund einer betrieblichen Übung die Arbeitnehmer erst drei Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden. Eine derartige normative Beendigungswirkung kann aber dem Inhalt der Bestimmung des § 4 mangels jeglicher Anhaltspunkte im Wortlaut nicht entnommen werden. Der nach Vollendung des 65. Lebensjahres liegende – bei der Beklagten allgemein übliche – Beschäftigungszeitraum von weiteren drei Monaten wird in § 4 der Betriebsvereinbarung nicht erwähnt.

Einen vom Wortlaut abweichenden Inhalt kann einer kollektivrechtlichen Norm nur dann gegeben werden, wenn sich ihre tatsächlichen und rechtlichen Grundlagen nachträglich ändern und ihr Sinn und Zweck eine vom Wortlaut abweichende Auslegung erfordern (BAG 3, 159 [161] = AP Nr.2 zu § 1 TVG Auslegung). Dieser Ausnahmetatbestand liegt im Streitfall nicht vor.

Die Betriebspartner haben die §§ 2 und 4 der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1958 im Hinblick auf die durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I, 1965) in Verbindung mit dem 4. Rentenversicherungs-Änderungsgesetz vom 30. März 1973 (BGBl. I, 257) eingeführte flexible Altersgrenze mit Wirkung vom 31. Oktober 1973 neu gefaßt. Da die

Betriebspartner bei dieser Neufassung auf eine entsprechende normative Festlegung des Beendigungszeitpunktes verzichtet haben, besteht kein Anlaß, der Bestimmung des § 4 der Betriebsvereinbarung in der Fassung vom 31. Oktober 1973 einen vom Wortlaut abweichenden Inhalt zu geben. Das gilt auch dann, wenn in Betracht gezogen wird, daß die Arbeitnehmer sich nicht ohne weiteres auf den bloßen Text einer Betriebsvereinbarung verlassen können, sondern auch die bisherige Übung berücksichtigen müssen (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 77 Anm. 152). Eine normative Beendigungswirkung zu einem bestimmten Zeitraum greift aber nur dann ein, wenn ein derartiger Wille der Betriebspartner nach außen hin erkennbar geworden ist.

e) Dementsprechend fehlt im Streitfall die Rechtsgrundlage dafür, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit normativer Wirkung zum 30. September 1974 aufgelöst worden ist. Die gegen-
teilige Annahme des Landesarbeitsgerichts verkennt, daß eine solche Rechtswirkung eine inhaltlich hinreichend bestimmte Beendigungsnorm voraussetzt, wie das bei dem vom Senat im Urteil vom 25. März 1971 (BAG 23, 257 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG) entschiedenen Sachverhalt der Fall war.

f) Aus den vorstehenden Gründen erübrigt sich eine Stellungnahme zu der vom Landesarbeitsgericht weiterhin behandelten und vor allem vom Kläger in den Vordergrund gestellten Frage, ob der Senat an seiner im vorerwähnten Urteil vom 25. März 1971 (aaO) vertretenen Ansicht auch nach Einführung der flexiblen Altersgrenze festhalten kann, durch Betriebsvereinbarung könne rechtlich bedenkenfrei auch für bestehende Arbeitsverhältnisse eine auf das 65. Lebensjahr des Arbeitnehmers bestimmte Altersgrenze, bei deren Erreichen das Arbeitsverhältnis ohne weiteres ende, jedenfalls dann eingeführt werden, wenn eine Versorgungsregelung bestehe, deren Leistungen auf das 65. Lebensjahr abgestellt seien, oder ob eine solche Regelung gegen § 1 Abs. 2 KSchG, § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG oder Art. 12 Abs. 1 GG verstößt (vgl. zum Meinungsstand Dietz-Richardi, aaO, § 77 Anm. 56, 87; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 77 Anm. 13; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 77 Anm. 37; Hueck,



KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 85; Hoppe, BlStSozArbR 1974, 29; Thiele, GK-BetrVG, § 75 Anm. 39 - 41, jeweils mit weiteren Hinweisen.

II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht aufgrund betrieblicher Übung mit Wirkung vom 30. September 1974 beendet worden.

Der vorliegende Fall bietet keine Veranlassung, zur Frage der Rechtsnatur der Betriebsübung abschließend Stellung zu nehmen (vgl. zur Rechtsprechung des BAG die in AP zu § 242 BGB Betriebliche Übung abgedruckten Entscheidungen, zum Meinungsstand im übrigen die Angaben bei Söllner, Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 22 Nr. 2 [S.167 f.], und bei Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., § 111 [S.431 ff.]). Die Beklagte hat nämlich den genauen Inhalt einer entsprechenden betrieblichen Übung nicht schlüssig dargetan.

Die insoweit darlegungsbelastete Beklagte hätte insbesondere vortragen müssen, auf welche rechtstechnische Art und Weise die Arbeitsverhältnisse jeweils zu dem fraglichen Zeitpunkt gelöst werden (z.B. durch Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder Kündigung durch die Beklagte). Es fehlt weiterhin an der Darlegung, seit wann eine derartige betriebliche Übung besteht und ob auch nach der am 31. Oktober 1973 erfolgten Neufassung der Betriebsvereinbarung über die Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung an der seitherigen Übung ausnahmslos festgehalten worden ist. Mangels entsprechender Verfahrensrügen ist es auch nicht erforderlich, die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

C. Schließlich ist das Arbeitsverhältnis auch nicht durch Kündigung seitens der Beklagten oder durch Aufhebungsvertrag zum 30. September 1974 beendet worden.

1. Bei der Frage, ob sich die rechtsgeschäftliche Erklärung einer Partei als Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, ist darauf abzustellen, wie der Erklärungsempfänger nach der allgemeinen Verkehrssitte und unter Berücksichtigung von Treu und Glauben die ihm zugegangene Erklärung auffassen muß. Der

Kündig



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

oder "Kündigung" zu gebrauchen. Er muß aber eindeutig seinen Willen zum Ausdruck bringen, das Arbeitsverhältnis durch eine einseitige Gestaltungserklärung zu lösen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 130 BGB und BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung). An einer derartigen eindeutigen Erklärung der Beklagten fehlt es.

a) Im Schreiben vom 22. Februar 1974 hat sie unter Hinweis auf die Regelung der Betriebsvereinbarung vom 31. Oktober 1973 dem Kläger mitgeteilt, daß für den Zeitpunkt seines Ausscheidens die Vollendung des 65. Lebensjahres maßgeblich sei. Dieses Schreiben enthält zwar auch die Formulierung, das Arbeitsverhältnis werde am 30. September 1974 enden. Hieraus läßt sich aber mit der erforderlichen Deutlichkeit nicht entnehmen, daß die Beklagte durch eine einseitige Gestaltungs-erklärung das Arbeitsverhältnis beenden wollte. Gegen eine solche Auslegung spricht einerseits die Bezugnahme auf die Regelung der Betriebsvereinbarung, andererseits die im letzten Absatz des Schreibens enthaltene Aufforderung an den Kläger, bis zum 4. März 1974 mitzuteilen, ob er die Auffassung der Beklagten akzeptiere.

b) Auch in dem Schreiben der Beklagten vom 10. April 1974 liegt keine Kündigung. Dieses Schreiben enthält zwar im letzten Absatz die Formulierung, die Beklagte gehe weiterhin davon aus, daß der Kläger am 30. September 1974 in den Ruhestand trete. Diese Formulierung kann jedoch nur dahin verstanden werden, daß die Beklagte nach wie vor an ihrer Auffassung festhalte, nach der das Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsvereinbarung zu diesem Zeitpunkt ende, ohne daß es des Ausspruchs einer Kündigung bedürfe. Unabhängig hiervon wäre eine Kündigung zu diesem Zeitpunkt angesichts der für den Kläger nach § 2 des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes geltenden sechsmonatigen Kündigungsfrist nicht mehr fristgemäß gewesen.

c) Für diese rechtliche Würdigung spricht auch das Schreiben der Beklagten vom 19. Juli 1974, in dem die Beklagte dem Kläger erneut mitteilte, daß das Arbeitsverhältnis entsprechend der betrieblichen Regelung am 30. September 1974 enden werde.



Der für das Vorliegen einer Kündigung erforderliche rechtsgeschäftliche Wille des Kündigenden, das Arbeitsverhältnis durch eine einseitige Gestaltungserklärung lösen zu wollen, tritt auch hier nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit in Erscheinung, denn infolge der Bezugnahme auf die "entsprechende betriebliche Regelung" kann auf eine rechtsgestaltende Erklärung, deren es ja nach Ansicht der Beklagten nicht bedurfte, nicht geschlossen werden.

2. Auch für das Zustandekommen eines Auflösungsvertrages zum 30. September 1974 bietet der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt keine ausreichenden Anhaltspunkte. Infolge der von der Beklagten selbst noch in der Revisionsinstanz vertretenen unrichtigen Rechtsauffassung, nach der das Arbeitsverhältnis bereits aufgrund der Betriebsvereinbarung mit normativer Wirkung am 30. September 1974 geendet habe, fehlt es auf seiten der Beklagten bereits an einem entsprechenden rechtsgeschäftlichen Erklärungsbewußtsein. Insbesondere ist nicht ersichtlich, auf welche Weise der Kläger etwa ein entsprechendes Angebot angenommen haben könnte.

D. Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Kläger die ihm zustehende prozessuale Befugnis, durch eine Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1974 gerichtlich klären zu lassen, auch nicht durch verspätete Klageerhebung verwirkt.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung; AP Nr. 1 und 3 zu § 242 BGB Verwirkung; Urteil vom 6. Juni 1974 - 2 AZR 278/73 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk bestimmt [demnächst] AP Nr. 3 zu § 9 MUSchG 1968 = AR-Blattei "Mutterschutz" Entsch. 56 [zu IV 3 der Gründe]) kann auch die prozessuale Befugnis, sich mit einer Feststellungsklage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wenden, verwirken. Die Verwirkung der Klagebefugnis tritt dabei dann ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner ein selbständiger prozessualer, sich gerade auf die Klageerhebung erstreckender Vertrauenstatbestand ergibt und das Erfordernis des Vertrauensschutzes für den Gegner derart über-



wiegt, daß das Interesse des Berechtigten an der gerichtlichen Prüfung der von ihm in Anspruch genommenen Rechtsposition zurücktreten muß. Der bloße Zeitablauf und die Untätigkeit des Berechtigten allein reichen dagegen nicht aus, um eine Verwirkung prozessualer Befugnisse annehmen zu können.

2. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der Kläger die ihm zustehende prozessuale Befugnis nicht verwirkt hat. Dies folgt schon aus dem an den Kläger gerichteten Schreiben vom 10. April 1974, in dem die Beklagte dem Kläger bestätigt, er bestehe darauf, bis zum 67. Lebensjahr bei ihr weiter zu arbeiten. Da somit der Beklagten der gegenteilige Rechtsstandpunkt des Klägers hinsichtlich der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung bekannt war, fehlt es bereits an dem für die Annahme einer prozessualen Verwirkung notwendigen Vertrauenstatbestand auf Seiten der Beklagten.

Allein der Umstand, daß der Kläger erst am 27. September 1974 und damit wenige Tage vor der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erhoben hat, führt nicht zu einer prozessualen Verwirkung. Die Beklagte konnte angesichts der ihr bekannten Tatsache, daß der Kläger nach wie vor von einem gegenteiligen Rechtsstandpunkt ausging, nicht darauf vertrauen, der Kläger werde von einer gerichtlichen Klärung absehen.

Auch die in den Monaten August und September 1974 zwischen den Parteien geführten Verhandlungen über die Höhe des an den Kläger zu zahlenden betrieblichen Ruhegeldes waren nicht geeignet, bei der Beklagten einen selbständigen prozessualen, sich gerade auf die Klageerhebung erstreckenden Vertrauensstatbestand zu begründen. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, daß der Kläger bei diesen Verhandlungen seinen früheren Rechtsstandpunkt hinsichtlich der Rechtswirksamkeit der Betriebsvereinbarung aufgegeben habe. Da diese Verhandlungen unstreitig nicht zu einer Einigung im Sinne der von dem Kläger erh-



- 14 -

benen Vorstellungen geführt haben, scheidet auch eine durch schlüssiges Verhalten erfolgte Aufgabe des seitherigen Rechtsstandpunktes aus.

gez.: Dr. Gröninger

Roeper

Richter am Bundes-
arbeitsgericht
Dr. Jobs ist außerhalb
von Kassel in Urlaub

Dr. Gröninger

Dr. Müller

Ihlefeld

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)