

Aktenzeichen: 7 AZR 188/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. November 1990
- 7 AZR 188/83 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 31. März 1982
- 24 Ca 11530/81 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 23. Februar 1983
- 5 Sa 308/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ablösende Betriebsvereinbarung über Altersgrenzen für
Arbeitsverhältnisse

Gesetz:

BetrVG § 77; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Entscheidung im Anschluß an den Beschluß des Großen Senats
vom 7. November 1989 - GS 3/85 -



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



7 AZR 188/83

5 Sa 308/82 München

Verkündet am
28. November 1990

Range,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. November 1990 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter
Breier und Trettin für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 23. Februar
1983 - 5 Sa 308/82 - wird auf Kosten der Beklag-
ten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis Ende
November 1981 oder erst am 31. Mai 1982 beendet wurde.

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1965 aufgrund eines Ar-
beitsvertrages vom 17. September 1965 bei der Beklagten als
Angestellter zu einem zuletzt gezahlten monatlichen Bruttogehalt
von 7.781,-- DM beschäftigt.

Ziff. 5 des Arbeitsvertrages lautet:

"Betriebsvereinbarung

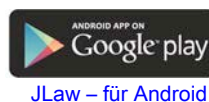
Eine Betriebsvereinbarung soll nächstens abgeschlossen
werden. Sie wird Bestandteil dieses Anstellungsvertrages."

Diese Betriebsvereinbarung wurde am 1. Januar 1969 (BV 1969)
abgeschlossen. Unter § 10 Abs. 1 Buchst. e BV 1969 hieß es:

"Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung grundsätzlich



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



- 3 -

sechs Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahres, gerechnet vom Ende des Monats, in dem diese Altersgrenze erreicht wurde."

Diese Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat mit Schreiben vom 15. September 1971 zum 31. Dezember 1971 gekündigt.

Mit Wirkung vom 1. August 1981 wurde am 31. Juli 1981 zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung (BV 1981) abgeschlossen, in der unter Nr. 2 folgendes bestimmt ist:

"Das Beschäftigungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Das Beschäftigungsverhältnis kann auf Antrag des Mitarbeiters um höchstens 6 Monate verlängert werden, wenn nicht Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Antragstellers liegen, oder dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Die Entscheidung über einen solchen Antrag erfolgt nach Beratung mit dem Betriebsrat."

Mit Schreiben vom 3. August 1981 teilte die Beklagte dem Kläger unter Hinweis auf die neue Betriebsvereinbarung mit, daß sein Arbeitsverhältnis wegen Vollendung des 65. Lebensjahres am 30. November 1981 ende. Dem widersprach der Kläger und machte geltend, sein Arbeitsverhältnis ende entsprechend der Betriebsvereinbarung 1969 erst mit Ablauf des Monats Mai 1982. Vorsorglich beantragte er, sein Arbeitsverhältnis gemäß § 2 der BV 1981 um sechs Monate zu verlängern. Die Beklagte lehnte dies ab.

Der Kläger, der ab 1. Dezember 1981 eine Betriebsrente von monatlich 411,-- DM und eine gesetzliche Altersrente von monatlich 1.100,-- DM bezieht, hat daraufhin Klage erhoben und sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. November 1981 gewandt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Er hat vorgetragen, er sei im Vertrauen auf die Betriebsvereinbarung 1969 als sicher davon ausgegangen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten erst sechs Monate nach Vollendung seines 65. Lebensjahres enden werde. Das hätten ihm seine Vorgesetzten auch des öfteren vor dem 31. Juli 1981 bestätigt und zugesagt. Im übrigen habe sich die Praxis der Beklagten noch im Jahr 1981 nach der BV 1969 gerichtet. Die BV 1981 habe sein Arbeitsverhältnis vor dem 31. Mai 1982 nicht beenden können, denn sie sei für ihn aus Rechtsgründen nicht verbindlich. Die Vereinbarung einer Altersgrenze sei allenfalls dann zulässig, wenn eine für den Arbeitnehmer ausreichende betriebliche Altersversorgung bestehe. Er erhalte jedoch neben der Betriebsrente lediglich eine gesetzliche Altersrente von 1.100,-- DM. Durch die Betriebsvereinbarung 1981 werde zu seinen Lasten in eine für ihn individualrechtlich günstigere arbeitsvertragliche Regelung eingegriffen. Die Betriebsvereinbarung 1969, insbesondere § 10 Abs. 1 Buchst. e, sei wesentlicher Inhalt des individuell ausgehandelten Arbeitsvertrages geworden und gelte daher trotz Kündigung der Betriebsvereinbarung und Erlaß einer neuen Betriebsvereinbarung für ihn weiter.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. November 1981 hinaus bis einschließlich 31. Mai 1982 fortbestanden hat.

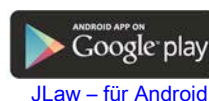
:

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



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



Sie hat vorgetragen, der Kläger könne sich nicht auf die Betriebsvereinbarung 1969 stützen, da diese bereits zum 31. Dezember 1971 gekündigt worden sei. Der Ziff. 5 des Arbeitsvertrages könne nicht entnommen werden, die Regelungen der BV 1969 seien als unabdingbare arbeitsvertragliche Regelungen vereinbart worden. Ziff. 5 habe nur den Sinn einer Klarstellung oder Deklaration der zusätzlich außervertraglich geltenden Arbeitsbedingungen. Selbst wenn eine solche vertragliche Vereinbarung anzunehmen wäre, habe sie durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgeändert werden können. Sie - die Beklagte - habe bis weit in die 70er Jahre für ihre außertariflichen Angestellten dieselben Arbeitsvertragstexte verwendet wie im Fall des Klägers. Somit habe in ihrem Unternehmen hinsichtlich der Altersgrenze eine vertragliche Einheitsregelung bestanden, die durch eine neue Betriebsvereinbarung zulässigerweise abgelöst worden sei. Die Betriebsvereinbarung 1981 sei auch rechtlich bedenkenfrei, da im Betrieb eine Versorgungsregelung bestehe, deren Leistung auf das 65. Lebensjahr abstelle. Sie sei Mitglied im Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU). Zwischen diesem Verband und 26 Lebensversicherungsunternehmen sei ein Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen worden, der im einzelnen die Versorgungsbedingungen der Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der VBLU regele. Danach seien grundsätzlich die Risiken der Invalidität, des Alters und des Todes versichert. Die Leistungen aus dem Gruppenversicherungsvertrag bestünden wahlweise in laufender dynamischer Rentenzahlung oder in einer einmaligen Kapitalabfindung bei Erreichen der Altersgrenze und seien grundsätzlich auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt. Der Kläger sei mit



- 6 -

Wirkung vom 1. Juli 1968 im VBLU versichert gewesen und erhalte aus dieser Versicherung die monatliche Rente von 411,-- DM.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Der in dieser Sache zunächst zuständig gewesene Zweite Senat hat nach § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Beschluß vom 19. September 1985 folgende Frage zur Entscheidung vorgelegt:

"Kann eine vom Arbeitgeber einheitlich (hier: für sogenannte außertarifliche Angestellte) angewandte, auf vertraglicher Grundlage beruhende Regelung, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (hier: sechs Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahres) endet, durch Betriebsvereinbarung dahin abgeändert werden, daß eine niedrigere Altersgrenze (hier: Vollendung des 65. Lebensjahres) festgelegt wird?"

Der Große Senat hat am 7. November 1989 - GS 3/85 - folgenden Beschluß erlassen:

"Bei einer vertraglichen Abrede über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung keine niedrigere Altersgrenze festgelegt werden."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 31. Mai 1982 fortbestanden hat.

Nach § 10 Abs. 1 Buchst. e der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1969 endet das Arbeitsverhältnis der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ohne Kündigung grundsätzlich sechs Monate nach dem Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Das war im Falle des Klägers der 31. Mai 1982. Diese Betriebsvereinbarung war gemäß Ziff. 5 des Arbeitsvertrages der Parteien zum Bestandteil ihres Anstellungsvertrages geworden. An der damit auch einzelvertraglich geltenden Altersgrenze von 65 1/2 Jahren hat sich durch die spätere Kündigung der Betriebsvereinbarung 1969 und durch den Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 31. Juli 1981, die die Vollendung des 65. Lebensjahres als Altersgrenze festlegt, nichts geändert. Die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 31. Juli 1981 ist nicht Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geworden und deshalb auch nicht mit einzelvertraglicher Wirkung an die Stelle der Altersgrenzenregelung der Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1969 getreten.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, enthält der Arbeitsvertrag der Parteien in Ziff. 5 keine Inbezugnahme der jeweils im Betrieb oder im Unternehmen geltenden Betriebsvereinbarungen. Für diese Auslegung spricht bereits der Wortlaut



- 8 -

der Vertragsklausel. Sie verweist auf die Betriebsvereinbarung, die "nächstens abgeschlossen" werden sollte. Als künftiger Vertragsinhalt ist damit eindeutig eine bestimmte, nämlich diejenige Betriebsvereinbarung bezeichnet, auf die sich die Betriebspartner aus der damaligen Sicht der Parteien in nächster Zeit einigen würden. Der Kläger durfte nach dem eindeutigen Wortlaut seines Arbeitsvertrages darauf vertrauen, daß nur eine bestimmte Betriebsvereinbarung Vertragsinhalt werden sollte.

Die somit einzelvertraglich weitergeltende Altersgrenzenregelung der Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1969 konnte durch die für den Kläger ungünstigere Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 31. Juli 1981 nicht verdrängt werden. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem vorliegenden Rechtsstreit durch Beschluß vom 7. November 1989 - GS 3/85 - entschieden hat, kann bei einer vertraglichen Abrede über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung keine niedrigere Altersgrenze festgelegt werden. Diese Entscheidung des Großen Senats ist für den erkennenden Senat bindend.

Hiernach war die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Breier

Trettin



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

