

Arbeitsgericht Stuttgart

Im Namen des Volkes

Urteil

Art 12 GG, § 14 Abs 1 TzBfG, § 75 BetrVG, § 307 Abs 1 S 2 BGB

- 1. Eine Regelung im Arbeitsvertrag, wonach im Übrigen neben den einschlägigen Tarifverträgen auch die jeweils gültigen Arbeitsordnungen des Betriebes gelten, kann zu einer Betriebsvereinbarungsoffenheit führen, wenn insbesondere sich aus der Auslegung in Verbindung mit den Gesamtumständen ergibt, dass damit auch Betriebsvereinbarungen zur Regelung des Inhaltes der Arbeitsverhältnisse gemeint sind. Sie ist auch mit den §§ 305 ff. BGB vereinbar, insbesondere mit § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.**
- 2. Im Anschluss an BAG vom 21.02.2017 – 1 AZR 292/15 haben die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Beendigungsregelungen im Zusammenhang mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze zur Wahrung des Vertrauensschutzes bei rentennahen Jahrgängen einen weiten Gestaltungsspielraum.**
- 3. Eine Regelung, die rentennahe Jahrgänge mit einer Vorfrist von 12 Monaten definiert und eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von 6 Monaten zum Monatsende gerechnet vom Zeitpunkt des (möglichen) Rentenbezuges einer Regelaltersrente vorsieht, ist mit dem Grundsatz des Vertrauensschutzes vereinbar.**

ArbG Stuttgart, Urteil vom 29.07.2021 Az. : 11 Ca 193/21

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Sicherstellung des Eintritts in die Altersrente und Sicherung der Ausbildung vom 08.12.2020 nicht zum 30.06.2021, sondern erst zum 31.07.2021 aufgelöst werden wird.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf Euro 48.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten um die Frage, ob ihr gemeinsames Arbeitsverhältnis durch die Regelung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei rentennahen bzw. regelaltersrentenberechtigten Mitarbeitern in einer Betriebsvereinbarung beendet wird.

2

Der am 00.00.1955 geborene Kläger ist seit dem 00.00.1970, zunächst im Rahmen einer Ausbildung und sodann als Arbeitnehmer zu einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt 8.000,00 Euro bei der Beklagten, die insgesamt etwa 1900 Mitarbeiter beschäftigt, tätig. Bereits im Jahre 1970 bestand ein Betriebsrat bei der Beklagten. Der Kläger ist seit dem 01.01.2021 zum Bezug einer Regelaltersrente (ohne Abschläge) berechtigt. Im Dezember 2020 wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket für die Betriebe der Beklagten, zum einen zwischen den Betriebsparteien selbst und zum anderen zwischen den Tarifvertragsparteien Südwestmetall und IG-Metall, für die tarifgebundene Beklagte vereinbart. So verzichteten beispielsweise die Beschäftigten der Beklagten unter anderem 2021 auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld (tarifliche Sonderzahlung). Im Jahr 2020 erhielten die Beschäftigten nur ein anteiliges Weihnachtsgeld. Im Rahmen dieses Maßnahmenpaketes wurden im Dezember 2020 mehrere Gesamtbetriebsvereinbarungen zwischen der Beklagten und dem im Unternehmen bestehenden Gesamtbetriebsrat abgeschlossen.

3

Zwischen den Parteien liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag, der geändert wurde, vor.

4

Der Arbeitsvertrag vom 21.04.1989 hat - soweit hier von Interesse - nachfolgenden Wortlaut:

5

"(...)

Im Übrigen gelten die bisherigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses weiter. Insbesondere sind nach wie vor die Bedingungen der Tarifverträge für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden sinngemäß anwendbar".

6

Im Arbeitsverhältnis vom 16.08.1994 heißt es wie folgt:

7

"(...)

Im Übrigen gelten für das Angestelltenverhältnis die Tarifverträge für die Angestellten in der Metallindustrie Nord-Württembergs und die Arbeitsordnung der I.-Werke in den jeweils neuesten Fassungen."

8

Die Beklagte schloss mit dem Betriebsrat mehrere Arbeitsordnungen ab, die teilweise auch ausdrücklich als Betriebsvereinbarung, so die von 1987, bezeichnet sind (vgl. nur Arbeitsordnung vom 05.05.1986, Anlage B6, Abl. 160 ff.; vgl. auch Betriebsvereinbarung von 1987, Anlage B 7, Abl. 170).

9

Unter dem Datum vom 08.12.2020 schloss der Gesamtbetriebsrat mit der Beklagten eine "Gesamtbetriebsvereinbarung zur Sicherstellung des Eintritts in die Altersrente und Sicherung der Ausbildung", die folgenden Regelungsinhalt hat (vgl. nur Anlage K1, Abl. 13 ff.):

10

"Gesamtbetriebsvereinbarung

11

zur Sicherstellung des Eintritts in die Altersrente und Sicherung der Ausbildung

12

Präambel

13

Die Betriebsparteien vereinbaren zur Sicherstellung des Eintritts in die Regelaltersrente und zur Regelung der Ausbildung / Ausbildungsübernahme bei I. nachfolgende Regelungen:

14

§ 1 Geltungsbereich

15

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG der I.-Werke GmbH & Co KG, H. & T. an den deutschen Standorten.

16

§ 2 Beendigung von Arbeitsverhältnissen

17

Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung gelten für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung folgende Regelungen:

18

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35 SGB VI, 235 SGB VI) ohne Abschläge erreicht hat und diese auch durch einen ihm zustehenden Anspruch beziehen kann, unabhängig davon, ob ein entsprechender Rentenantrag bereits gestellt wurde.

19

(2) Ausgenommen von vorstehenden Regelungen sind Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung über das Datum der Rentenbezugsberechtigung hinaus bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung vertraglich in Form einer Altersbefristung nach TzBfG oder nach § 41 SGB VI. (Hinausschiebensvereinbarung) vereinbart ist. Ebenso ausgenommen sind Altersteilzeitverträge. Eine solche Weiterbeschäftigung ist ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

20

Für den Fall der Nicht-Einigung entscheidet die Einigungsstelle gemäß §§ 76 f. BetrVG mit zwei Beisitzern auf jeder Seite. Die Entscheidung soll innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Ein sachlicher Grund für die Weiterbeschäftigung muss vorliegen.

21

(3) In den Fällen, in denen die Voraussetzungen in § 2 Ziffer (1) zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung bereits erfüllt sind, und die Ausnahmeregelung in § 2 Ziffer (2) nicht zutrifft, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Auslaufrist von 6 Monaten zum Quartalsende nachdem der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über diese Betriebsvereinbarung und die Altersgrenze schriftlich informiert worden ist und aufgefordert worden ist, einen Rentenantrag zu stellen. Arbeitnehmer, die unter § 2 Ziffer (2) fallen und mit denen eine befristete Vereinbarung (auch ohne Sachgrund) vereinbart worden ist, scheiden erst zum Ablauf der vereinbarten Befristung aus. In den Fällen, in denen die Voraussetzungen

in § 2 Ziffer (1) in den nächsten 12 Monaten nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung erfüllt sein werden und die Ausnahmeregelung in § 2 Ziffer (2) S. 1 nicht zutrifft, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Auslaufrist von 6 Monaten zum Monatsende nach Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente, soweit im Arbeitsvertrag keine Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersrente getroffen wurde. Arbeitnehmer, die unter § 2 Ziffer (2) fallen und mit denen eine befristete Vereinbarung (auch ohne Sachgrund) vereinbart worden ist, scheiden erst zum Ablauf der vereinbarten Befristung aus.

22

(4) In den Fällen des § 2 Ziffer (2) und (3) bleibt es dem Arbeitnehmer unbenommen, seine Regelaltersrente bereits vor Ablauf der jeweiligen Auslaufrist in Anspruch zu nehmen und sein Arbeitsverhältnis zu beenden.

23

§ 3 Anzahl der Auszubildenden / DHBW-Studenten

24

(1) Die I.-Werke stellen während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung jährlich regelmäßig insgesamt 45 Auszubildende und DHBW-Studenten ein, sofern der Arbeitsmarkt (z. B. Eignung der Bewerber) dies ermöglicht.

25

(2) Zeichnen sich aufgrund der Auftragslage oder strukturellen Veränderungen Beschäftigungsprobleme ab, so einigen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat auf eine der Situation angepasste Anzahl von zu besetzenden Ausbildungsstellen. Diese sollte aber, zur Vermeidung von u. a. demografischen Verschiebungen der Mitarbeiterstruktur, die Zahl von 30 Auszubildenden /DHBW-Studenten nicht unterschreiten.

26

§ 4 Übernahme der Auszubildenden/DHBW-Studenten (Auslerner)

27

(1) Das Unternehmen bietet entsprechend ihrem voraussichtlichen regelmäßigen Bedarf jährlich 27 Auslernern mit erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß dem Verfahren nach § 4 Ziffer (2) an, sofern dem keine verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründe (z. B. Abmahnung, hohe Fehlzeiten) entgegenstehen.

28

(2) Alle Auslerner erhalten, sofern keine verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründe (z. B. Abmahnung, hohe Fehlzeiten) entgegenstehen, zunächst ein auf 12 Monate befristetes Übernahmevertragsangebot. Ab dem Jahr 2022 wird jeweils im März festgelegt welche dieser Auslerner (im Zeitraum Sommer/Herbst Vorjahr und zum laufenden Jahresanfang) ein unbefristetes Übernahmevertragsangebot erhalten. Wird eine Auswahl bei der letztendlich unbefristeten Übernahme erforderlich, so wird sie einvernehmlich zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat getroffen. Stehen aufgrund der wirtschaftlichen Situation Personalmaßnahmen an oder sind diese absehbar, stimmen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat über eine Verminderung der Übernahme der Auszubildenden/DHBW-Studenten mit erfolgreich bestandener Abschlussprüfung ab.

29

(3) § 4.4 TV Besch bleibt unberührt.

(...).“

30

Unter dem Datum vom 21.12.2020 erhielt der Kläger ein Schreiben von der Beklagten, in dem auf die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers hingewiesen wird (vgl. Anlage K1, Abl. 12):

31

"Renteneintritt

Sehr geehrter Herr T.,
aufgrund der aktuellen Situation müssen wir leider auf ein persönliches Gespräch verzichten, daher wenden wir uns auf diesem Weg an Sie. Wir werden uns aber in den nächsten Tagen telefonisch bei Ihnen melden, um mögliche Rückfragen Ihrerseits zu klären.

Ihr aktives Arbeitsleben bei I. neigt sich dem Ende zu und der Übergang in den wohlverdienten Ruhestand steht bevor. Gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Sicherstellung des Eintritts in die Altersrente und Sicherung der Ausbildung“ vom 08.12.2020 endet das mit uns bestehende Arbeitsverhältnis zum 30.06.2021 ohne dass es einer Kündigung Ihrerseits bedarf. Um mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses die Rentenleistung ohne zeitlichen Versatz in Anspruch nehmen zu können, sollten Sie spätestens drei Monate vorher Ihre Rente bei der Gemeinde- bzw. Stadtverwaltung Ihres Wohnsitzes oder der Deutschen Rentenversicherung (DRV) beantragen. Sie erhalten rechtzeitig von uns einen Antrag auf Gewährung von Betriebsrente, den Sie bitte ergänzen und vollständig unterschrieben an die Personalabteilung zurückschicken.

Hinsichtlich der Auszahlung Ihrer weiteren privaten Vorsorgeprodukte wenden Sie sich bitte selbst an Ihren Versicherungsträger.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an mich wenden.

Mit freundlichen Grüßen

I.-Werke GmbH & Co. KG H. & T.

(...)"

32

Vor Erhalt dieses Schreibens wurde der Kläger bereits auf eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des Renteneintritts von der Beklagten angesprochen. Das genaue Datum und der konkrete Inhalt, insbesondere ob konkret näher über eine Beendigung zu bestimmten Konditionen, insbesondere auch über eine Abfindungslösung gesprochen wurde, ist zwischen den Parteien streitig.

33

Der Kläger ist der Rechtsauffassung, dass die getroffene Regelung in der Betriebsvereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam sei. Das ordnungsgemäße Zustandekommen der Betriebsvereinbarung, insbesondere eine entsprechende ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates, werde mit Nichtwissen bestritten. Der Kläger habe seine Lebensplanung auf eine längere Beschäftigungsdauer ausgerichtet, insbesondere im Jahre 2016 ein Darlehensvertrag mit einer Laufzeit bis 2025 abgeschlossen. Der Arbeitsvertrag enthalte keine Öffnungsklausel für eine verschlechternde Regelung. Der Begriff Arbeitsordnung sei nicht gleichzusetzen mit einer Betriebsvereinbarung, es werde bestritten, dass die Arbeitsordnungen eine Betriebsvereinbarung darstellen. Die Betriebsvereinbarung halte die maßgebliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB nicht ein. Die Betriebsvereinbarung verletze den Vertrauensgrundsatz und verstoße gegen §§ 74,75 BetrVG sowie § 77 Abs. 3 BetrVG.

34

Bei Abschluss der Betriebsvereinbarung sei der Zeitpunkt der Regelaltersrente überschritten gewesen. Eine wirtschaftliche schlechte Situation der Beklagten werde bestritten. Die Mitteilung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei für den Kläger völlig überraschend gekommen, es sei vorher nicht konkret über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesprochen worden. Im Ergebnis sei der Betriebsrat auch unter Druck gesetzt worden im Hinblick auf den Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung.

35

Der Kläger beantragt zuletzt nach Erledigterklärung im Hinblick auf Antrag Ziffer 3 des Schriftsatzes vom 08.01.2021 wie folgt:

36

1. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 21.12.2020 sowie gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Sicherstellung des Eintritts in die Altersrente und Sicherung der Ausbildung vom 08.12.2020 nicht aufgelöst worden ist.

37

2. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.06.2021 hinaus unbefristet fortbesteht.

38

Hilfsweise:

39

3. Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30.06.2021 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Industriemeister in der Maschinenabrechnung weiter zu beschäftigen.

40

Die Beklagte beantragt

41

Klagabweisung.

42

Die Beklagte ist der Rechtsauffassung, dass der abgeschlossene Arbeitsvertrag betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet ist. Der Begriff der Arbeitsordnung im Arbeitsvertrag beziehe sich ersichtlich auch auf Betriebsvereinbarungen. Die Arbeitsordnungen enthielten insbesondere typische mitbestimmungsrechtliche Regelungen. Hintergrund der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung sei neben der problematischen Altersstruktur und der wirtschaftlichen angespannten Lage des Unternehmens insbesondere der Aspekt der Generationengerechtigkeit gewesen, was insbesondere auch in der Betriebsvereinbarung Anklang gefunden habe im Hinblick auf die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sei ordnungsgemäß zu Stande gekommen. Der Gesamtbetriebsrat sei zum Abschluss der Vereinbarung durch die einzelnen örtlichen Betriebsräte beauftragt worden, die zudem der Gesamtbetriebsvereinbarung auch inhaltlich zugestimmt hätten.

43

Die Betriebsvereinbarung berücksichtige auch die Vorgaben aus der Rechtsprechung des BAG vom 21.02.2017 - 1 AZR 292/15, es seien sachgerechte Übergangslösungen

für die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung rentenberechtigten Personen bzw. rentennahen Jahrgänge gemacht worden. Der Kläger sei im Übrigen bereits im Juli 2020 auf eine mögliche Beendigungslösung zum Zeitpunkt der Regelaltersrente konkret angesprochen worden.

44

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Verhandlungsprotokolle verwiesen, vgl. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe:

45

Die teils unzulässige Klage ist, soweit sie zulässig ist, unbegründet. Im Einzelnen:

I.

46

1. Soweit der Kläger beantragt, dass sein Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 21.12.2020 nicht beendet wird, fehlt es bereits am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis, die Klage ist unzulässig. Beim Schreiben vom 21.12.2020 handelt es sich insbesondere nicht um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

47

a) Die Frage, ob eine Erklärung als Willenserklärung oder als Mitteilung anzusehen ist, ist nach den Auslegungsmaßstäben der §§ 133, 157 BGB zu beurteilen (vgl. nur etwa BAG vom 02.03.1973 - 3 AZR 325/72; BAG vom 04.12.1986 - 2 AZR 33/86). Eine Willenserklärung kann nur dann als Kündigung qualifiziert werden, wenn sich aus ihr der Wille ergibt, das Arbeits- oder Dienstverhältnis für die Zukunft zu beenden. Gemäß § 133 BGB ist die Erklärung so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen konnte. Es kommt also nicht darauf an, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung subjektiv verstehen wollte, sondern darauf, wie ein objektiv urteilender Erklärungsempfänger die Erklärung verstehen durfte. Voraussetzung für eine Kündigung ist nicht, dass der Begriff der Kündigung ausdrücklich gebraucht wird (BAG vom 05.02.2009 - 6 AZR 151/08 Rz. 30 m.w.N.).

48

b) Unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze liegt im Schreiben der Beklagten lediglich ein Informationsschreiben dahingehend, dass aus ihrer Sicht durch die Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung das Arbeitsverhältnis beendet wird. Es wird also lediglich auf einen anderen Beendigungstatbestand hingewiesen. Dass gerade keine Kündigung gewollt war, ergibt sich ferner ausdrücklich aus dem Passus, dass es nach der Gesamtbetriebsvereinbarung gerade keiner Kündigung bedarf. Auch ein anderer Beendigungstatbestand ist im Schreiben vom 21.12.2020 ersichtlich nicht zu sehen. Die Beklagte hat sich im Übrigen zu keinem Zeitpunkt darauf berufen, dass sie im Schreiben eine Kündigungserklärung sieht. Im Ergebnis fehlt es daher an einem Rechtsschutzbedürfnis für die Klageerhebung.

49

2. Der Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der in der Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehenen Beendigungsregelung nicht sein Ende gefunden hat, ist überwiegend unbegründet, er hat nur insoweit Erfolg, als dass die Beendigung erst zum 31.07.2021 eintritt.

50

a) Das Arbeitsverhältnis gilt nicht gemäß den §§ 21, 17 Abs. 1 S. 1 TzBfG als rechtswirksam. Zwar handelt es sich bei der Vereinbarung in der Gesamtbetriebsvereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt bei oder nach Eintritt der Regelaltersrente endet, um eine Befristungsabrede, so dass die 3-Wochenfrist des § 17 S. 1 TzBfG einzuhalten ist (vgl. nur BAG vom 04.11.2015 - 7 AZR 851/13). Mit der vom 08.01.2021 erhobenen Befristungskontrollklage hat der Kläger jedoch die 3-Wochenfrist gewahrt, die Klage kann dabei schon vor Befristungsende erhoben werden.

51

b) Die in der Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehene Regelung, wonach bei rentennahen Jahrgängen das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Auslaufrfrist von 6 Monaten zum Monatsende nach Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente endet, scheitert nicht daran, dass der Arbeitsvertrag keine derartige Begrenzung vorsieht.

52

aa) Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsvereinbarungen zwar unmittelbar und zwingend. Diese gesetzliche Regelung ist jedoch unvollständig. Sie wird durch das Günstigkeitsprinzip ergänzt. Das in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Günstigkeitsprinzip ist Ausdruck eines umfassenden Grundsatzes, der unabhängig von der Art der Rechtsquelle und auch außerhalb des Tarifvertragsgesetzes Geltung beansprucht. Es gilt auch für das Verhältnis von vertraglichen Ansprüchen zu den Inhaltsnormen einer Betriebsvereinbarung. Günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen gehen daher den belastenden Regelungen einer Betriebsvereinbarung vor (vgl. nur BAG vom 6. November 2007 - 1 AZR 862/06 - Rn. 23 - juris). Die Arbeitsvertragsparteien können – ausdrücklich oder konkludent – indes ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen (BAG vom 5. März 2013 - 1 AZR 417/12, Rn. 60 -juris). Häufig wird der Arbeitgeber in die von ihm formulierte Einheitsregelung oder in seine Gesamtzusage den Vorbehalt aufnehmen, dass eine spätere betriebliche Regelung den Vorrang haben solle (sog. Betriebsvereinbarungsoffenheit). Wann indes von einer sog. "Betriebsvereinbarungsoffenheit" auszugehen ist, wird unterschiedlich gesehen. Teilweise wird angenommen, dass bei kollektiven Regelungen/Einheitsregelungen im Arbeitsvertrag generell davon auszugehen sei, dass ein verständiger Arbeitnehmer auch ohne ausdrücklichen Vorbehalt von einer Betriebsvereinbarungsoffenheit ausgehen müsse (in diese Richtung mit allerdings nicht tragenden Erwägungen etwa BAG vom 05.03.2013 a.a.O.; vgl. auch LAG-Berlin-Brandenburg vom 23.01.2018 - 7 Sa 1076/17, vgl. auch etwa Oberthür, ArbRB 2015, 274 f.). Nach anderer Auffassung muss – insbesondere unter AGB-rechtlichen Gesichtspunkten des Transparenzgebotes des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB – der Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt hinreichend klar und verständlich zum Ausdruck bringen (so etwa BAG vom 11.04.2018 - 4 AZR 119/17 speziell Rz. 55, wonach der reine Verweis auf die dynamische Geltung von Tarifverträgen nicht ausreichend ist; für die Beachtung des Harmonisierungsinteresses als arbeitsrechtliche Besonderheit im Sinne des § 310 Abs. 4 S. 2 BGB, was zu einer Einschränkung des Transparenzgebotes im Ergebnis führe, indes etwa Meinel, NZA 2014, 509, 513).

53

Auf die Frage der Betriebsvereinbarungsoffenheit kommt es allerdings gar nicht an, wenn die arbeitsvertragliche Regelung gerade keine Regelung trifft, von der die Betriebsvereinbarung ungünstiger abweicht. So wird teilweise etwa bei der Einführung einer Altersgrenze durch Betriebsvereinbarung vertreten, dass wenn

nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen ist, die Regelung in der Betriebsvereinbarung gar nicht kollidiert, mithin die Frage der Betriebsvereinbarungsoffenheit dahinstehen könnte (so ausdrücklich etwa LAG Hamm vom 14.01.2015 - 4 Sa 1176/14 Rz. 49). Nach anderer Auffassung ist zu differenzieren: Wenn zur Zeit des Vertragsschlusses keine Altersgrenze im Betrieb aufgrund Kollektivvereinbarung existiert, hat ein unbefristeter Vertrag bewusst keine Altersgrenze, da die Parteien genau diese Rechtsfolge vereinbart haben (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 11.11.2013 - 5 Sa 312/13, so auch Kock, NJW 2017, 1980 ff.).

54

bb) Die erkennende Kammer geht von einer im Ergebnis ausdrücklichen bzw. hinreichend klaren Betriebsvereinbarungsoffenheit der arbeitsvertraglichen Regelung aus, so dass die Frage, ob überhaupt das Günstigkeitsprinzip für den Fall der Altersgrenzenregel eingreift, wenn der Arbeitsvertrag weder positiv noch negativ regelt, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt endet oder nicht endet, offengelassen werden kann. Auch unter Geltung der §§ 305 ff BGB (zur Anwendung der §§ 305 ff. BGB auch auf Altverträge ab dem 01.01.2003 nach Ablauf der Übergangsfrist der Art. 229, § 5 S. 2 EGBGB etwa BAG vom 24.09.2019 - 9 AZR 273/18 Rz. 19), insbesondere unter Beachtung des Transparenzgebotes nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, ist eine Betriebsvereinbarungsoffenheit anzunehmen. Die Verweisungsklausel hält der AGB-Kontrolle stand. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ist nicht verletzt. Richtig ist zwar, dass das Transparenzgebot das Bestimmtheitsgebot einschließt und verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders klar und deutlich erkennen kann, welche Rechte und Pflichten er hat. Das Bestimmtheitsgebot ist verletzt, wenn eine Klausel vermeidbare Unklarheiten und Spielräume für den Verwender enthält (BAG vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 130/13 - Rn. 23). Voraussetzungen und Umfang der Leistungspflicht müssen so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, „was auf ihn zukommt“. Bei einem ungeschriebenen und lediglich aus den äußeren Umständen gefolgerten Verzicht auf das Günstigkeitsprinzip als tragendem Rechtsgrundsatz dürfte dies nicht gegeben sein (vgl. nur BAG vom 11.04.2018 Rz. 55 a.a.O.).

55

Der Arbeitsvertrag von 1994 enthält, anders als noch die Regelung 1989, indes ausdrücklich den Verweis, dass "im Übrigen" auch die Arbeitsordnungen der I.-Werke, und zwar in der jeweils geltenden Fassung, Geltung beanspruchen. Da der Arbeitsvertrag im Übrigen gerade jedenfalls ausdrücklich kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vorsieht, kann die Gesamtbetriebsvereinbarung als im Übrigen eingreifende Regelung Platz greifen. Aus Sicht der erkennenden Kammer kommt damit mit einer hinreichenden Klarheit, auch unter Beachtung AGB-rechtlicher Gesichtspunkte insbesondere des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB zum Ausdruck, dass der Arbeitsvertrag betriebsvereinbarungsoffen ist. Der Verweis auf die Arbeitsordnungen, zumal noch in der jeweils geltenden Fassung, was eine Öffnung für die Zukunft unterstreicht, stellt den erforderlichen betrieblichen Bezug her. Der Begriff der Arbeitsordnung ist weit gefasst und betrifft ersichtlich Regelungen auch zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses einschließlich von Beendigungsregelungen. Zum damaligen Zeitpunkt bestand auch schon ein Betriebsrat und die Arbeitsordnungen waren bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages von 1994 weit gefasst und zudem nicht einseitig durch den Arbeitgeber aufgestellt, sondern jeweils in Abstimmung mit dem Betriebsrat, der die Arbeitsordnungen unterzeichnete (Rechtsqualität einer Betriebsvereinbarung, vgl. auch § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Bereits die Regelung 1986 erfasste eben nicht nur Regelungen zum Verhalten des

Arbeitnehmers im Betrieb, sondern etwa Regelungen zum Urlaub bzw. Lohnabrechnungsregelungen (unter IV, vgl. insgesamt Abl. 160 ff.). Die Arbeitsordnung von 1987 und damit eine Regelung vor Unterzeichnung des geänderten Arbeitsvertrages 1994 war zudem ausdrücklich bereits als Betriebsvereinbarung bezeichnet. Aus Sicht der Kammer ist dies insgesamt ausreichend anzunehmen, dass der Kläger mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, insbesondere was auch eine durchaus im Arbeitsleben übliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ruhestand angeht, rechnen musste. Die (auch verschlechternde) Regelung kann auch erst später Inkrafttreten, es genügt die Bestimmbarkeit zum Zeitpunkt der Verwendung, eine dynamische Bezugnahme auf Regelungswerke, nicht nur Tarifverträge, ist allgemein im Arbeitsleben anerkannt (vgl. nur BAG vom 10.12.2008 – 4 AZR 801/07). Die Klausel wird auch nicht für überraschend im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB gehalten. Auch eine vergleichbare dynamische Verweisungsklausel auf Tarifverträge ist nicht überraschend im Sinne des § 305 c I BGB (vgl. auch LAG Köln vom 14.01.2008 – 14 Sa 606/07). Insoweit unterscheidet sich hiesiger Fall auch ausdrücklich von der Konstellation in der BAG-Entscheidung vom 11.04.2018, a.a.O., wo es mit dem reinen Verweis auf die tariflichen Regelungen auch an der betrieblichen Bezugsebene fehlte, um eine Betriebsvereinbarungsoffenheit zu begründen. Im Ergebnis ist die hier gewählte Formulierung mehr als eine vage konkludente Betriebsvereinbarungsoffenheit, die sich nur aus den Gesamtumständen ergibt, insbesondere nicht nur aus dem Umstand, dass zum damaligen Zeitpunkt bereits ein Betriebsrat bestand (für die Möglichkeit indes einer auch konkludenten Betriebsvereinbarungsoffenheit jedenfalls bei Gesamtzusagen etwa BAG vom 30.01.2019 - 5 AZR 442/17, weitgehend für Einheitsregelungen auch BAG vom 24.10.2017 - 1 AZR 846/15; zur Existenz eines Betriebsrates als eindeutiges Indiz für eine Betriebsvereinbarungsoffenheit jedenfalls bei Gesamtzusagen auch BAG vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14, dort im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, kritisch hingegen Creutzfeldt, NZA 2018, 1111).

56

c) Die Betriebsvereinbarung ist nicht aufgrund formeller Mängel, etwa aufgrund fehlerhafter Beschlussfassung, unwirksam. Das reine pauschale Bestreiten eines formal ordnungsgemäßen Zustandekommens des Beschlusses durch die Klägerseite reicht nach Ansicht der erkennenden Kammer, worauf im Vorfeld des Kammertermins ausdrücklich hingewiesen wurde, nicht aus. Zwar sind Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden, die nicht von einem entsprechenden Beschluss des Betriebsrats gedeckt sind, unwirksam. Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Er ist nicht Vertreter im Willen, sondern Vertreter in der Erklärung. Gibt der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat aber eine Erklärung ab, spricht eine - allerdings jeder Zeit widerlegbare - Vermutung dafür, dass der Betriebsrat einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. Die Darlegungs- und Beweispflicht liegt also bei demjenigen, der ein unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden geltend macht (§ 292 ZPO). Ein solch unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden hat der darlegungspflichtige Kläger nicht dargetan. Er hat vielmehr das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses ausdrücklich nur mit Nichtwissen bestritten und damit seiner Darlegungslast nicht genügt (so für einen Interessenausgleich etwa BAG vom 21.02.2002 - 2 AZR 581/00). Dabei war insbesondere auch zu beachten, dass die Beklagte konkret zu den Abläufen in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht vorgetragen hat, insbesondere auch, dass auch eine Beauftragung des örtlichen Betriebsrates zu Gunsten des Gesamtbetriebsrates vorlag. Einer Beweisaufnahme bedurfte es daher nach Ansicht der erkennenden Kammer nicht.

57

d) Beendigungsregelungen in Betriebsvereinbarungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Bezuges bzw. der Bezugsmöglichkeit einer (abschlagsfreien) Regelaltersgrenze vorsehen, sind rechtlich anerkannt. Sie müssen allerdings die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG beachten und mit höherrangigem Recht vereinbar sein (vgl. insbesondere § 75 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist gerichtlich voll überprüfbar. Aus Vertrauensschutzgesichtspunkten muss eine derartige Betriebsvereinbarung für die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits rentennahen Arbeitnehmer Übergangsregelungen vorsehen. Deren nähere Ausgestaltung unterliegt dem Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien. Den Betriebsparteien stehen dabei verschiedene rechtlich zulässige und interessengerechte Möglichkeiten zur Verfügung, den Kreis der rentennahen Jahrgänge zu bestimmen und hierfür entsprechende Übergangsregelungen - etwa in Form individueller Verlängerungsmöglichkeiten, finanzieller Kompensationen oder dem Hinausschieben oder Absehen von der Einführung einer Altersgrenze für diese Personengruppe - vorzusehen (vgl. BAG vom 21.02.2017 - 1 AZR 292/15 insbesondere Rz. 16, 19 und 23; speziell zu den Übergangsregelungen auch etwa Hampe, DB 2018, 1465 ff.).

58

aa) Ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG liegt entgegen der Auffassung der Klägerseite, der die Vorschrift nur kurz ohne nähere Begründung erwähnt, nicht vor.

59

(1) Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn sie in einem Tarifvertrag enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt. Tarifüblich ist eine Regelung, wenn der Regelungsgegenstand in der Vergangenheit in einem einschlägigen Tarifvertrag enthalten war und die Tarifvertragsparteien über ihn Verhandlungen führen (BAG vom 13.10.2015 - 1 AZR 853/13).

60

(2) Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie BW enthalten gerade keine Regelungen, dass Arbeitsverhältnisse mit der Regelaltersrente oder mittelbar an diesen Umstand anknüpfend, enden. Allein, dass Regelungen zu Kündigungsmöglichkeiten bzw. Kündigungsfristen und Ausschluss von Kündigungen in bestimmten Situationen, vgl. etwa § 4 Ziffer 4 MTV Metall BW, enthalten sind, erzeugt keine Sperrwirkung (siehe auch BAG vom 18.03.2010 - AZR 337/08; vgl. auch LAG Niedersachsen vom 07.06.2011 - 13 Sa 1611/10 Rz. 24).

61

bb) Ein Verstoß gegen § 14 Abs. 1 TzBfG (fehlender Sachgrund) bzw. eine unzulässige - unmittelbare - Altersdiskriminierung nach § 1, § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt nicht vor. Regelungen, die wie hier, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Eintritt der Regelaltersgrenze (bzw. für den Arbeitnehmer vorteilhafter bei rentenberechtigten bzw. rentennahen Personen sogar darüber hinaus) vorsehen, sind - und zwar unabhängig wie hoch konkret die Rentenzahlung ausfällt - zum einen sachlich gerechtfertigt nach § 14 Abs. 1 TzBfG und im Hinblick auf eine Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt nach § 10 S. 3 Nr. 5 AGG (vgl. hierzu ausführlich etwa BAG vom 13.10.2015 - 1 AZR 853/13 m.w.N.) Auch wenn man die Angabe eines beschäftigungspolitischen Zieles in der Regelung selbst zur legitimen Rechtfertigung

fordert, wäre dies gegeben. Es geht ersichtlich darum, auch die Erwerbstätigkeit der jüngeren Generation zu fördern, was insbesondere in der Formulierung einer weichen Beschäftigungsquote von Auszubildenden (vgl. nur § 3 der GBV) sowie einer Übernahmequote (vgl. § 4 der GBV) zum Ausdruck kommt.

62

cc) Entgegen der Ansicht der Klägerseite ist die abgeschlossene Betriebsvereinbarung bzw. genauer die konkrete Beendigungsregelung beim Kläger nicht wegen einer fehlenden bzw. unzureichenden Übergangsregelung unwirksam. Da der Kläger ab dem 01.01.2021 berechtigt ist, eine Regelaltersrente zu beziehen, gilt für ihn nach der Betriebsvereinbarung die Regelung des § 2 Abs. 3 S. 2, wonach das Arbeitsverhältnis mit einer Auslauffrist von 6 Monaten zum Monatsende nach Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente endet. Dies wäre mithin dann der 31.07.2021 (und nicht wie die Beklagte in ihrem Schreiben vom 21.12.2020 mitteilt der 30.06.2021). Entgegen der Auffassung der Beklagten ist zunächst festzuhalten, dass die 6 Monatsfrist nicht etwa mit dem 00.12.2020 beginnt, d.h. dem Geburtstag, an dem die 65 Jahre und 9 Monate erreicht sind. Die Vorschrift ist im Zusammenhang mit § 2 Ziffer 1 zu sehen (auf den auch ausdrücklich verwiesen wird), der auf die Bezugsmöglichkeit der Regelaltersrente abstellt und das ist erst der 01. des Folgemonats nach Erreichen des Rentenalters.

63

Damit führt die Regelung bei den sog. rentennahen Jahrgängen, die die Betriebsparteien aufgrund ihres Spielraumes mit 12 Monaten nach Ansicht der Kammer vertretbar definiert haben, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, was bezogen auf das Datum des Renteneintrittsalters im Ergebnis der höchst möglichen BGB-Kündigungsfrist von 7 Monaten entspricht (vgl. § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB). Dies ist nach Ansicht der Kammer eine Regelung die den arbeitsvertraglichen Bestandsschutz (Anknüpfungspunkt auch Artikel 12 GG) bzw. den Vertrauensschutz (der aus Artikel 2 Abs. 1 GG i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip nach Artikel 20 Abs. 3 GG abgeleitet wird und den auch die Betriebsparteien einzuhalten haben) wahrt. Es handelt sich um eine nach Ansicht der Kammer hinreichend lange Übergangsfrist. Das Bundesarbeitsgericht spricht in seiner Entscheidung vom 21.02.2017 a.a.O. ausdrücklich von einem weiten Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien und engt die Möglichkeiten, den Vertrauensschutz zu gewährleisten, nicht ein.

64

Das Bundesarbeitsgericht fordert - zu Recht - auch nicht, dass die Auslauffrist der fiktiv höchst möglichen Kündigungsfrist entsprechen müsste. Aus der BAG-Entscheidung ist daher nicht zu entnehmen, dass etwa nur das sog. "Opt-In-Modell" (d.h. der Arbeitnehmer muss aktiv sein Einverständnis zu einem bestimmten Zeitpunkt erklären, sonst gilt die Regelung für ihn nicht) den Vertrauensschutz wahrt (vgl. hierzu etwa Hampe, DB 2018, S. 1468). Die Regelung orientiert sich insoweit auch an § 41 S. 3 SGB VI, der gerade das Hinausschieben eines ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunktes vorsieht. Die Betriebsvereinbarung differenziert im Übrigen in sachgerechter Weise zwischen den rentennahen Mitarbeitern und den bereits rentenberechtigten (hier ist eine Auslauffrist von 6 Monaten zum Quartalsende und damit eine typischerweise längere Auslauffrist vorgesehen, was sachgerecht ist, da diese gerade noch weniger Zeit haben, ihre Lebensplanung auf eine geänderte rechtliche Lage einzustellen). Im Übrigen beschränkt sich die Betriebsvereinbarung auch nicht darauf, nur pauschal immer lediglich eine gewisse zeitliche Verlängerung vorzusehen, sondern sieht z.B. im Bereich von Altersteilzeitverträgen mit Zustimmung des Betriebsrates Ausnahmen vor.

65

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass der Kläger im vorliegenden Fall zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung eine besondere Rentennähe von nur wenigen Wochen hat und sich damit die Regelung insoweit, was den Vertrauensschutz angeht, negativer auswirkt, als etwa bei einem Mitarbeiter, der noch fast ein Jahr vor der Regelaltersrente steht. Den Betriebsparteien ist es indes zuzubilligen, pauschalisierte Regelungen zu treffen, die sich bei bestimmten Mitarbeitern negativer auswirken können als bei anderen, soweit die entsprechende Regelung, insbesondere etwa Stichtagsregelungen, nicht willkürlich sind. Die Betriebsparteien müssen nicht alle denkbaren Nachteile berücksichtigen (vgl. nur BAG vom 11.11.2008 - 1 AZR 475/07). Vor diesem Hintergrund erscheint es auch nicht zwingend rechtlich erforderlich, dass die Betriebsparteien unterschiedliche Regelungen je nach Beschäftigungsdauer (worauf der Kläger speziell abstellt, der auf sein langes Beschäftigungsverhältnis seit 1970 abhebt) treffen müssten.

66

Soweit der Kläger ferner argumentiert, ihm werde der Kündigungsschutz entzogen (im Hinblick auf § 4 Abs. 4 MTV wäre er ordentlich unkündbar), ist zu sagen, dass eine Befristungsabrede, zumal noch der Betriebsparteien, bei der insbesondere der kollektive Bezug der Gesamtbelegschaft zu betrachten ist, zu trennen ist von der Situation der Kündigung als einseitige Maßnahme des Arbeitgebers. Der Kündigungsschutz greift bei einer Befristungsabrede gerade nicht.

67

Im Ergebnis bleibt daher festzuhalten, dass die Klage insoweit nur Erfolg hat, als sie das Beendigungsdatum 30.06.2021 betrifft. Die Klage war hingegen im Übrigen abzuweisen, da das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.07.2021 endet.

68

3. Der Antrag Ziffer 2 war ebenfalls abzuweisen, soweit man diesen (neben der allgemeinen Feststellungsklage, die für erledigt erklärt wurde) als eigenständigen Antrag sieht, da das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2021 sein Ende finden wird.

II.

69

Der Kläger hat gemäß den §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 1, 91a ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Bezogen auf das Obsiegen mit nur einem Monat längerer Beschäftigungsdauer ist das Unterliegen der Beklagten als geringfügig anzusehen. Gleiches gilt, soweit man bezüglich der für erledigt erklärten allgemeinen Feststellungsklage ursprünglich ein Feststellungsinteresse bejahen würde, für die § 91a ZPO Entscheidung bezogen auf die für von beiden Seiten für erledigt erklärte allgemeine Feststellungsklage.

III.

70

Der Urteilsstreitwert (vgl. § 61 Abs. 1 S. 1 ArbGG), der nicht dem Kostenstreitwert entspricht, wurde auf zweimal einen Quartalsverdienst festgesetzt, da sowohl die Gesamtbetriebsvereinbarung als auch das Schreiben vom 21.12.2020 als möglicher Beendigungstatbestand angegriffen wurde.

IV.

71

Die Berufung ist bereits kraft Gesetzes zulässig. Da die Bestandsstreitigkeit nicht teilbar ist, wurde unter teleologischer Reduktion des § 64 Abs.3a ArbGG von einer gesonderten Zulassungsentscheidung abgesehen.