



LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Q. S., Am Alten C. 74, M.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin K. H. U.,
I. Straße 6, M.,

g e g e n

die J. Deutschland Global Business Solutions GmbH, vertr. d. d.
Geschäftsführer N. N. und S. W., J.-Allee 1, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. L. u. a.,
S. str. 8 (O. galerie), L.,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 25.08.2016
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als
Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Westerhorstmann-Hartnigk und
den ehrenamtlichen Richter Schölzke

für R e c h t erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.03.2016 – 8 Ca 5756/15 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Der am 18.05.1950 geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 01.10.1976 bei der Beklagten bzw. einer ihrer Rechtsvorgängerinnen als J.-Spezialist/Organisations-Programmierer beschäftigt. Die Beschäftigung des Klägers erfolgte zunächst auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 30.08.1976, wegen dessen genauen Inhalts auf Blatt 14 bis 20 der Gerichtsakte Bezug genommen wird und dessen Ziffer 18 wie folgt lautet:

„Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

Dieser Anstellungsvertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Beide Parteien können jeweils zum Schluss eines jeden Kalendervierteljahres kündigen, unter Einhaltung einer Frist von

drei Monaten.

Die Kündigung muss per EINSCHREIBEN erfolgen.

Nachdem der Kläger zunächst bei der J. GmbH Deutschland beschäftigt war, übernahm 1991 die D. J. GmbH das Arbeitsverhältnis. Durch Fusion mit der D. Informatik Deutschland GmbH entstand dann im Jahre 1998 die D. Informatik Deutschland GmbH. Ab August 2000 ging der Arbeitsvertrag des Klägers auf die J.-Services and Solutions GmbH über. Mit Wirkung zum 01.07.2008 erfolgte ein weiterer Betriebsübergang auf die J. Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH (im Folgenden: F. GmbH), was dem Kläger mit Schreiben vom 20.05.2008 (Blatt 26 bis 29 der Gerichtsakte) mitgeteilt wurde. In diesem Schreiben heißt es u. a.:

„Für den Übergang der Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebs(teil)übergangs gilt grundsätzlich § 613a BGB.

Zusätzlich wurde zwischen dem L. und der J. vereinbart, dass die für die J. Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH geltenden Tarifverträge auf die übergehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung finden sollen. Zu diesem Zweck wird die J. Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH mit jeder übergehenden Mitarbeiterin/mit jedem übergehenden Mitarbeiter im Anschluss an den Betriebsübergang eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag schließen, mit der vereinbart wird, dass die

jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die J. Deutschland Enterprise Application Solutions GmbH wird Ihnen ein entsprechendes Angebot unterbreiten. ...“

Unter dem 11.06.2008/20.06.2008 traf der Kläger mit der J.-Services and Solutions GmbH eine Vereinbarung, wegen deren genauen Inhalts auf Blatt 30 der Gerichtsakte verwiesen wird, in der unter der Überschrift „Änderung zum Arbeitsvertrag“ mit Wirkung zum 01.01.2008 unter anderem geregelt wurde:

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Mit den Mitbestimmungsgremien vereinbarte kollektive Regelungen sowie andere vom Unternehmen allgemein im Betrieb angewandte Regelungen und Richtlinien ändern oder ergänzen diesen Vertrag. Dabei finden immer die jeweils gültigen Fassungen Anwendung.“

Alle weiteren im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen bleiben von dieser Änderung unberührt.“

In einer weiteren Vereinbarung vom 11.06.2016/20.06.2008 zwischen dem Kläger und der F. GmbH (Blatt 31 f. der Gerichtsakte) vereinbarte der Kläger eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 01.07.2008. In dieser Vereinbarung heißt es in Ziffer 1:

„Geltung des Tarifvertrages

Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.“

Gleichzeitig trafen der Kläger und die F. GmbH eine Vereinbarung über pauschale Mehrarbeit (Blatt 33 der Gerichtsakte). In dieser Vereinbarung ist unter anderem Folgendes geregelt:

„Im Übrigen finden die entsprechenden tariflichen und betrieblichen Regelungen ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin sind die geltenden Tarifverträge für die Mitarbeiter im Intranet einsehbar.

Im Oktober 2012 trat der Kläger in die Gewerkschaft ver.di ein.

Mit Wirkung zum 01.07.2013 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Teilbetriebsübergangs auf J. Deutschland Enterprise Business Solutions GmbH (im Folgenden: F. GmbH) über, die zum gleichen Termin in J. Deutschland H. GmbH umfirmierte. Hinsichtlich dieses Betriebsübergangs erhielt der Kläger ein Überleitungsschreiben vom 24.05.2013, wegen dessen genauen Inhalts auf Blatt 34 bis 38 der Gerichtsakte verwiesen wird und in dem unter Ziffer 2 „Tarifverträge“ darauf hingewiesen wird, dass die zwischen der F. GmbH und ver.di die abgeschlossenen Haustarifverträge gelten und dass der genaue Wortlaut der Haustarifverträge im J. Intranet unter einem in dem Schreiben genau bezeichneten Link gefunden werden können. Weiter heißt es dort:

„Die tarifvertraglichen Regelungen sind auf ihr Arbeitsverhältnis individualrechtlich kraft entsprechender ausdrücklicher Regelung im Arbeitsvertrag anwendbar. Ab dem Betriebsübergang gelten für Ihr Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag die Hausverträge der F. anstelle der bisher geltenden Haushalttarifverträge der F. (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Sind Sie Mitglied der Gewerkschaft ver.di, gelten ab dem Betriebsübergang die Haustarife der F. anstelle der Haustarifverträge der F. für ihr Arbeitsverhältnis außerdem kollektivrechtlich, d.h. unmittelbar und zwingend (§ 613a Abs. 1 Satz 2, 3 BGB). Inhaltlich ändert sich dadurch für Ihre Arbeitsbedingungen mit dem Betriebsübergang nichts, da die Haustarifverträge der F. und der F. inhaltsgleich sind.“

Die Beklagte hat mit der Gewerkschaft ver.di unter anderem einen Haustarifvertrag über Allgemeine Beschäftigungsbedingungen vom 30.11.2009 (im Folgenden: HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen) abgeschlossen. In § 9 des HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen ist unter 9.1 „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ unter Buchstabe a) folgendes geregelt:

„a) Auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverträge enden:

1. bei befristeter Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist,
2. bei außerordentlicher fristloser Kündigung sofort,
3. bei Vereinbarung mit dem festgelegten Tag,
4. mit dem Beginn der unbefristeten vollen Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung, frühestens jedoch nach Ablauf des Monats, für den letztmalig eine Gehaltszahlung erfolgte. Dies gilt auch bei der Umwandlung einer befristeten in eine unbefristete volle Erwerbsminderung.

5. mit dem Todestag
6. mit Ablauf des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in erstmalig eine ungekürzte gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann.“

Mit einer dritten Protokollnotiz zum Tarifvertrag über allgemeine Beschäftigungsbedingungen vom 19.11.2014 wurde geregelt, dass § 9 Ziff. 9.1 zukünftig wie folgt lautet:

„9.1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) Auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse enden:

1. ...
6. mit Ablauf des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in die für sie/ihn maßgebliche Regelaltersgrenze gemäß §§ 35,235 SGB VI (bzw. etwaiger Nachfolgeregelungen) erreicht.“

Der Kläger arbeitete bei der Beklagten zuletzt als J.-Spezialist in Vollzeit. Den überwiegenden Teil seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit leistete der Kläger bereits seit 2010 von seinem Home-Office Arbeitsplatz aus. Dabei kommuniziert er per E-Mail, Chat oder Telefon mit Kollegen und Vorgesetzten über das ihm zur Verfügung gestellte firmeneigene Notebook. Seit 2011 war der Kläger ausschließlich im Rahmen eines langfristigen Projekts („e Connect“) mit Kundenbezug eingesetzt. Der verantwortliche Projektmanager dieses Projekts ist Herr I., ein Mitarbeiter einer anderen J. Gesellschaft, die das Projekt durchführt. Persönlicher Vorgesetzter des Klägers bei der Beklagten ist der People Manager Dr. I..

Der Kläger ist Ersatzmitglied des Betriebsrates der Beklagten und hat mehrfach, zuletzt in der Sitzung vom 04.09 2015, ein verhindertes Betriebsratsmitglied vertreten.

Seit dem 01.10.2015 kann der Kläger aufgrund des Erreichens eines Lebensalters von 65 Jahren und vier Monaten gemäß § 235 SGB VI Regelaltersrente in Anspruch nehmen. Mit Schreiben vom 20.07.2015 (Blatt 45 der Gerichtsakte) teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er aus seiner Sicht im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sei und forderte die Beklagte auf, abschließend klarzustellen, ob sie sich auf eine Befristung seines Arbeitsverhältnisses berufen wolle und wenn ja, auf welcher Rechtsgrundlage. Mit E-Mail vom 27.07.2015 (Blatt 46 der Gerichtsakte) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass nach ihrer Auffassung das Arbeitsverhältnis automatisch mit Alter 65 + 4 Monate, d.h. am 30.09.2015, aufgrund der Regelung in § 9 Ziffer 9.1 des HTV Allgemeine

Beschäftigungsbedingungen sein Ende finden wird. Mit Schreiben seiner jetzigen Prozessbevollmächtigten vom 18.09.2015 (Blatt 47 bis 49 der Gerichtsakte) forderte der Kläger die Beklagte auf, bis zum 24.09.2015 zu bestätigen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und dass er auch über den 30.09.2015 hinaus uneingeschränkt seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ausüben kann. Mit Schreiben vom 23.09.2015 (Blatt 50 f. der Gerichtsakte) bestätigte die Beklagte noch einmal ihre Rechtsauffassung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30.09.2015 endet. Der Kläger beantragte vorsorglich zum 01.10.2015 Altersrente.

Am 01.10.2015 um 8:15 Uhr meldete der Kläger sich im System der Beklagten an und verrichtete bis 16:57 Uhr seine Arbeit im Rahmen des Projekts. Am 02.10.2015 teilte Herr Dr. I. dem Kläger per E-Mail (Blatt 129 der Gerichtsakte) um 8:12 Uhr folgendes mit:

„Hallo Q.,

nach Rücksprache mit unserer HR-Partnerin C. G. bitte ich Dich hiermit, Deine Arbeit für J., und damit auch die Projektarbeit, solange einzustellen, bis die Frage einer Weiterbeschäftigung geklärt ist.“

Herr I. richtete am 01.10.2015 als verantwortlicher Projektmanager eine Anfrage an den Kläger.

Mit seiner am 01.10.2015 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen, der Beklagten am 05.10.2015 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht zum 30.09.2015 durch Altersbefristung geendet habe, sondern auf unbestimmte Zeit weiter fortbesteht.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, sein Arbeitsverhältnis habe nicht am 30.09.2015 sein Ende gefunden. In dem Arbeitsvertrag von 1976 sei ausdrücklich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Dies ergebe sich aus Ziffer 18 dieses Vertrages. Hierbei handele es sich um eine eigenständige Regelung. Der Haustarifvertrag finde auf sein Arbeitsverhältnis lediglich kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme Anwendung. Da er nicht Mitglied der Gewerkschaft ver.di gewesen sei, habe die tarifliche Befristungsregelung keine unmittelbare und zwingende Wirkung für ihn entfalten können. Es hätte deshalb zu demselben Regelungsgegenstand eine explizite, eigenständige Regelung im Arbeitsvertrag und eine nur durch pauschale Bezugnahme auf die Haustarifverträge anwendbare tarifliche Regelung bestanden, die sich inhaltlich widersprüchen. In diesen Fällen

gehe die eigenständige vertragliche Regelung der nur pauschal in Bezug genommenen tariflichen Regelung vor. Darüber hinaus sei die arbeitsvertragliche Regelung die für ihn günstigere und gehe auch - selbst wenn er 2008 bereits Mitglied der Gewerkschaft gewesen wäre - nach dem Günstigkeitsprinzip vor. Die in der Ergänzungsvereinbarung in Bezug genommenen Tarifverträge seien nicht einmal namentlich benannt worden. Dass darin eine Altersbefristung enthalten gewesen sei, sei weder im Überleitungsschreiben noch an anderer Stelle erwähnt worden. Gegen eine nachträgliche Vereinbarung einer Altersbefristung durch pauschale Inbezugnahme der geltenden Haustarifverträge spreche auch Ziffer 19 Satz 2 des Arbeitsvertrages von 1976, wonach Vertragsänderungen der Schriftform und der beiderseitigen Zustimmung der Vertragspartner bedürften. Der Kläger hat des Weiteren die Ansicht vertreten, dass die pauschale Inbezugnahme der bei der Erwerberin geltenden Tarifverträge gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstoße. Der Verstoß gegen das Transparenzgebot ergebe sich aus der fehlenden Bestimmtheit der Bezugnahme Klausel. Die in Bezug genommenen Tarifverträge seien weder namentlich benannt worden, noch seien ihm die konkreten Inhalte der diversen Tarifverträge der F. GmbH zur Verfügung gestellt worden. Auch sei die Annahmefrist von nur einer Woche für den Ergänzungsvertrag zu kurz bemessen gewesen, um sich sämtliche Tarifverträge zu beschaffen und inhaltlich zu überprüfen. Nach Prüfung seiner Unterlagen habe er zwischenzeitlich festgestellt, dass er im Zeitraum vom 05.02.2008 bis Ende 2009 gemeinsam mit seinem damaligen Kollegen C. ausschließlich bei einem Großkunden der Rechtsvorgängerin der Beklagten in C.-C. eingesetzt gewesen sei. Auch in der Woche vom 11.06.2008 sei er in C. tätig gewesen. Am Montag, 09.06.2008 und Donnerstag, 12.06.2008 habe er jeweils arbeitsfrei (Gleitzeit/Urlaub) gehabt. In der Folgewoche sei er von Montag, 16.06.2008 bis Donnerstag, 19.06.2008 in C. tätig gewesen. Er habe somit gar keine Gelegenheit gehabt, sich in dieser Zeit in der Düsseldorfer Geschäftsstelle aufzuhalten und die Angebote der Änderung-/Ergänzungsvereinbarungen vorab persönlich entgegenzunehmen sondern diese erstmals am 20.06.2008 persönlich ausgehändigt bekommen. Die damalige Personalverantwortliche der J.-Services and Solutions GmbH, Frau L. habe ihn zu Beginn der Folgewoche nach dem 11.06.2008 (am 16.09.2008) telefonisch kontaktiert und ihn gebeten, am 20.06.2008 in die Düsseldorfer Geschäftsstelle zu kommen, um zwei Unterschriften für die vorliegenden Änderungsvereinbarungen zu leisten. Sie habe erklärt, dass dies bis spätestens 20.06.2008 erfolgen müsse, da „andernfalls seine Übernahme in J.“ gefährdet sei. In dem kurzen Gespräch mit Frau L. habe er nur die Information erhalten, dass alle noch vorhandenen Alt-Arbeitsverträge der J. Services and Solutions GmbH für den Betriebsübergang von fixen auf variable Verträge umgestellt werden sollten, als Voraussetzung für einen reibungslosen Übergang auf die F. GmbH. Er habe die Vereinbarung gelesen und im Beisein

von Frau L. unterzeichnet, da er den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nicht habe gefährden wollen. Die maßgeblichen Tarifverträge hätten ihm auch in diesem Termin nicht zur Einsicht zur Verfügung gestanden. Er habe auch vor dem 20.06.2008 keine Gelegenheit gehabt, die lange Liste der zwischen ver.di und der F. GmbH geschlossenen Haustarifverträge im Intranet durchzusehen. Das Unterrichtungsschreiben vom 20.05.2008 habe keinen „anklickbaren“ Link enthalten. Um die Tarifverträge im Intranet einzusehen, hätte er den über eine Seitenbreite langen Link korrekt eingeben müssen. Bereits der damit verbundene Aufwand sei – nicht zuletzt aufgrund der typischen Fehlerquote bei Eingabe von derart langen Links – nicht zumutbar. Hinzu komme, dass ihm während seines Einsatzes bei dem externen Kunden in C.-C. nur ein eingeschränkter Zugang zum J. Intranet zur Verfügung gestanden habe. Während seiner Einsatzzeiten bei dem Kunden sei ihm eine Nutzung des J.-Intranets nicht gestattet gewesen. Selbst wenn er den im Überleitungsschreiben genannten Link eingegeben und die zahlreichen Tarifverträge ausgedruckt hätte, wäre er in der kurzen Frist von einer Woche hierzu nicht in der Lage gewesen. Darüber hinaus habe die Gestaltung des „Ergänzungsvertrages zum Arbeitsvertrag“ bei ihm den Eindruck erweckt, dass mit Ausnahme der Ziffern 1 bis 3 gerade keine Änderung bestehender Regelungen verbunden sein sollte.

Eine bloße pauschale schriftliche Inbezugnahme im Tarifvertrag vom 11.06.2008 auf Haustarifverträge der damaligen Erwerberin, von denen ein Tarifvertrag unter anderem eine Regelung zu Altersbefristung enthalte, genüge zudem nicht dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG für eine Befristungsabrede.

Hilfswise hat der Kläger geltend gemacht, dass die in Bezug genommene Regelung zu Altersbefristung wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unwirksam sei. Der Kläger hat bestritten, dass vorliegend ein Rechtfertigungsgrund im Sinne von § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG für diese Altersbefristung vorgelegen habe. Schließlich stelle die nachträgliche Befristung eine Umgehung des ihm zustehenden gesetzlichen Sonderkündigungsschutzes dar, denn aufgrund seiner Einsätze als Ersatzmitglied stehe ihm zurzeit der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu.

Schließlich hat sich der Kläger darauf berufen, dass durch die Weiterarbeit am 01.10.2015 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG entstanden sei. Er hat behauptet, im Unternehmen der Beklagten sei es üblich, dass bei einem anstehenden Austritt der betreffende Mitarbeiter bereits einige Tage vor dem Austrittstermin aufgefordert werde, die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel zur Übergabe bereit zu halten. Bei Mitarbeitern, die im Home-Office arbeiteten, werde spätestens zum Austrittstermin der Zugang deaktiviert. Zudem fände in der Regel ein Abschlussgespräch mit dem persönlichen Vorgesetzten statt. Er sei weder vorab von seinem Projektmanager I., noch von seinem Vorgesetzten Dr. I. aufgefordert worden, das dienstliche Laptop, den Schlüssel für den

Projektschrank in L. und seinen Mitarbeiterausweis zum 30.09.2015 abzugeben. Auch sein Zugang sei nicht deaktiviert worden. Ein für den 30.09.2015 angesetztes Gespräch zwischen ihm und Herrn Dr. I. sei von diesem am 28.09./29.09.2015 auf den 01.10.2015 verschoben worden. Dabei habe Herr Dr. I. geäußert, dass er „zu seinem Erstaunen noch keine Information seitens der zentralen Personalabteilung im Hinblick auf seinen Austritt“ erhalten habe. Am 01.10.2015 gegen 19:50 Uhr sei er durch den Projektmanager I. zu einem Notrufeinsatz zwecks Unterstützung eines J.-Kollegen in China bei einer Änderung im angeschlossenen Sub-System gerufen worden, der ca. eine Stunde gedauert habe. Der Kläger hat gemeint, die Weiterarbeit am 01.10.2015 sei in Kenntnis des Arbeitgebers erfolgt. Wenn die Beklagte Herrn Dr. I. als ihren Vertreter einsetze, um seiner Weiterbeschäftigung zu widersprechen, müssen sie sich im Gegenzug auch dessen Wissen von seiner Weiterarbeit am 01.10.2015 anrechnen lassen. Vor dem streitigen Befristungsende am 30.09.2015 habe die Beklagte keineswegs hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass sie mit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden sei. Die Beklagte habe zwar mit Schreiben vom 23.09.2015 auf eine Beendigung zum 30.09.2015 hingewiesen. Das anschließende Prozedere (Absage des üblichen Abschlussgesprächs mit dem People Manager, fehlende Aufforderung zur Abgabe der Arbeitsmittel, Aufrechterhalten des Zugangs und insbesondere ausdrückliche Heranziehung zum Notrufeinsatz) stünden zu dieser Aussage in eklatantem Widerspruch. Aufgrund dieser Situation habe er davon ausgehen dürfen, dass die Beklagte sich doch nicht mehr auf das Befristungsende berufen wolle. Auch der von Herrn Dr. I. am 02.10.2015 übermittelte Widerspruch sei weder eindeutig noch unverzüglich im Sinne des § 15 Abs. 5 TzBfG erfolgt.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Altersbefristung mit Ablauf des 30.09.2015 endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,

hilfsweise für den Fall der Stattgabe des Feststellungsantrags

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als J.-Spezialist weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe am 30.09.2015 aufgrund der im Tarifvertrag enthaltenen Befristung sein Ende gefunden. Es liege keine einzelvertragliche Abbedingung einer Altersgrenzenregelung vor. Eine solche ergebe sich nicht aus Ziffer 18 Satz 1 des Arbeitsvertrages aus dem Jahr 1976. Die Bezugnahme auf die Haustarifverträge sei hinreichend bestimmt und transparent. Die Prüfung der Tarifverträge sei Privatsache des Klägers und habe außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Nachdem der Kläger das Unterrichtungsschreiben am 20.05.2008 erhalten habe, habe er bis zur Umsetzung der Ergänzungsvereinbarung einen Monat Zeit gehabt, diese einzusehen. Die Bezugnahmeklausel auf die Tarifverträge genüge auch der Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG. Zwischen ihr und dem Kläger sei kein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG zustande gekommen. Ein zum Abschluss eines Arbeitsvertrages berechtigter Vertreter habe bei ihr keine Kenntnis von der Fortsetzung der Tätigkeit durch den Kläger gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und dabei zugrunde gelegt, dass das Arbeitsverhältnis am 30.09.2015 sein Ende gefunden habe aufgrund der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Bestimmung des § 9 Ziff. 9.1 HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen, wobei dahinstehen könne, ob der Arbeitsvertrag, den der Kläger Jahr 1976 mit einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten abgeschlossen habe, eine eigenständige Regelung hinsichtlich des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses enthalte oder nicht, da dieser Vertrag im Jahr 2008 von den Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich abgeändert worden sei. Durch die Bezugnahme auf die Haustarifverträge und insbesondere auf den HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen, hätten die Parteien das Arbeitsverhältnis wirksam bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, d.h. hier bis zum 30.09.2015, befristet. Die Bezugnahmeklausel sei auch nicht mangels hinreichender Transparenz unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Im vorliegenden Fall hätten die Parteien vereinbart, dass die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Diese Formulierung sei an Eindeutigkeit nicht zu übertreffen. Vereinbart werde, dass sämtliche für die Arbeitgeberin geltenden Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis hätten Geltung haben sollen. Dem Kläger sei auch aufgrund des Überleitungsschreibens vom 20.05.2008 hinreichend lange bekannt gewesen, dass diese – im Übrigen im Intranet auffindbaren – Haustarife künftig hätten Geltung haben sollen. Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung verstoße die in § 9 Ziff. 9.1

HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen enthaltene Regelung nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder gegen das AGG. Auch führe die Altersbefristung vorliegend nicht zur Umgehung des Sonderkündigungsschutzes des Klägers aus § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG, da keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich seien, dass die Beklagte mit dem Kläger ausschließlich deshalb ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart habe, weil er im Betriebsrat tätig sei. Zwischen den Parteien sei schließlich auch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG dadurch entstanden, dass der Kläger nach dem Befristungsende 30.09.2015 noch am 01.10.2015 von seinem Homeoffice aus eine Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht habe, da diese der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30.09.2015 hinaus bereits vor Fristablauf hinreichend deutlich widersprochen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil Bezug genommen.

Mit seiner form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung rügt der Kläger, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass der ursprüngliche Vertrag vom 30.08.1976 eine eigenständige Regelung hinsichtlich des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses enthalten habe und dass diese nicht durch die Vereinbarungen mit J.-Services and Solutions GmbH vom 11.06./20.06.2008 aufgehoben worden sei. Nach dem für die Auslegung von Verträgen maßgeblichen Empfängerhorizont habe der Kläger die bei seiner Einstellung getroffene Vereinbarung („Dieser Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.“) nur dahingehend verstehen können, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet und damit auf unbestimmte Zeit habe abgeschlossen werden sollen. Es sei für ihn bei Vertragsabschluss kein hinreichender Änderungsvorbehalt erkennbar gewesen, dass irgendwann einmal im Zug einer Betriebsvereinbarung oder einer tariflichen Regelung eine Altersgrenze habe eingeführt werden können, die zu einer nachträglichen Befristung des unbefristeten und langjährig vollzogenen Arbeitsverhältnisses für ihn habe führen können. Vorliegend müsse vielmehr davon ausgegangen werden, dass die damaligen Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend davon ausgegangen seien, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis habe begründet werden sollen, das einer nachträglichen Befristung durch spätere tarifliche und betriebliche Regelungen gerade nicht habe zugänglich sein sollen. Selbst wenn der Kläger mit Unterzeichnung der beiden Vereinbarungen vom 20.06.2008 erstmals eine Einbeziehung tariflicher Regelungen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung zugestimmt habe, beinhalte diese jedoch nicht zugleich einen Verzicht auf die im Arbeitsvertrag vom 1976 explizit vereinbarte eigenständige tariffeste Regelung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Eine – unterstellt – wirksame Inbezugnahme tariflicher Regelungen nach nahezu

30jährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses hätte lediglich dazu geführt, dass sich die explizite, eigenständige arbeitsvertragliche Regelung über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und eine widersprechende in Bezug genommene tarifvertragliche Regelung über eine Altersbefristung gegenübergestanden hätten. In diesen Fällen ginge die eigenständige vertragliche Regelung der nur pauschal in Bezug genommenen tariflichen Regelung vor. Da ein Tarifvertrag selbst bei beiderseitiger Tarifgebundenheit eine für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Norm nicht einschränken könne, müsse dies erst recht gelten, wenn die Tarifnormen nur kraft pauschaler vertraglicher Inbezugnahme zur Anwendung kämen. Im Übrigen sei auch erstmals mit Haustarifvertrag vom 30.11.2009 eine tarifliche Altersbefristungsregelung eingeführt worden, so dass das Arbeitsverhältnis auch nach dem Betriebsübergang auf die J. F. GmbH am 01.07.2008 zunächst als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbestanden habe. Schließlich habe auch erst ab dem 01.12.2014 überhaupt eine tarifliche Altersbegrenzungsregelung bestanden, die nicht bereits wegen Verstoßes gegen § 41 Satz 2 SGB VI nichtig gewesen sei.

Im Übrigen beruft sich der Kläger auch weiterhin auf eine Umgehung des nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG bestehenden Sonderkündigungsschutzes sowie auf eine Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel wegen fehlender hinreichender Transparenz. Insoweit sei bereits erstinstanzlich vorgetragen worden, dass nur von der E.er Geschäftsstelle der damaligen Arbeitgeberin ein Zugang zum J.-Intranet bestanden habe. Schließlich beruft sich der Kläger weiterhin auch darauf, dass durch die faktische Weiterarbeit am 01.10.2016 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 TzBfG entstanden sei. Erforderlich sei, dass der Arbeitgeber unmissverständlich zu erkennen gebe, mit einer unbefristeten Fortsetzung nicht einverstanden zu sein. Durch ihr Verhalten habe die Beklagte die Aussage im Schreiben vom 23.09.2015 in den darauffolgenden Tagen selbst entwertet.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf, Az. 8 Ca 5756/15, vom 23.03.2016 abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Altersbefristung mit Ablauf des 30.09.2015 geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,
2. die Kosten des Rechtsstreits der Beklagten aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte verweist darauf, dass mit einer arbeitsvertraglichen Formulierung, wie der vorliegenden, wonach der Arbeitnehmer auf „unbestimmte Zeit“ beschäftigt werden wird, ersichtlich eine tarifvertragliche Altersgrenze nicht abbedungen werden soll. Mit einer solchen arbeitsvertraglichen Formulierung solle lediglich klargestellt werden, dass kein Fall einer „allgemeinen“ Befristung nach dem TzBfG vorliege. Eine Altersgrenzenregelung werde jedoch gemeinhin nicht als „allgemeine“ Befristung verstanden, sondern als so genannte „Höchstbefristung“. Der Arbeitsvertrag aus dem Jahre 1976 sei von den Parteien im Jahre 2008 einvernehmlich geändert worden. Der Kläger irre, wenn er meine, eine Auslegung würde dazu führen, dass Ziff. 18 Satz 1 des Arbeitsvertrages durch die Änderungsvereinbarung vom 11./20.06.2008 nicht nachträglich entfallen sei. Ihrem Wortlaut nach hätte die Vereinbarung vom 11./20.06.2008 gerade nicht ausschließlich dazu dienen sollen, alle noch vorhandenen Altarbeitsverträge der J.-Services and Solutions GmbH für den Betriebsübergang von fixen auf variable Verträge umzustellen. Insbesondere habe sich der Passus über die Geltung der Tarifverträge nicht ausschließlich auf Vergütungsbestandteile beziehen sollen. Infolge des Betriebsübergangs auf die J. Deutschland F. GmbH hätten ab dem 01.07.2008 die dortigen Haustarifverträge gegolten, deren Geltung auch in der Ergänzungsvereinbarung mit der Betriebserwerberin J. F. GmbH vom 11./20.06.2008 vereinbart worden sei. Für den Kläger sei damit bei Anwendung der ihm in eigenen Angelegenheiten obliegenden Sorgfalt ohne weiteres erkennbar gewesen, dass ab dem 01.07.2008 die bei der J. Deutschland F. GmbH geltenden tariflichen Regelungen Anwendung fänden. Auch aufgrund des Unterrichtungsschreibens vom 20.05.2008 sei ihm bekannt gewesen, dass der Abschluss einer Ergänzungsvereinbarung von Seiten der J. F. Deutschland GmbH angeboten werden würde, um die Anwendung der für diese Gesellschaft geltenden tariflichen Regelungen sicherzustellen. Auch ohne einen Link in den diesbezüglichen Anschreiben seien die Tarifverträge für den Kläger ohne weiteres im Intranet unter der alphabetisch geordneten Rubrik „HR“ zu finden gewesen. Auch wenn der Kläger seinerzeit noch nicht im Homeoffice tätig gewesen war, habe er einen Firmenlaptop gehabt, das er außerhalb des Einsatzes bei dem Kunden für den Zugang zum J.-Intranet habe nutzen können. Im Übrigen habe er jederzeit die Betriebsstätte in E. zwecks Einsicht in die Tarifverträge aufsuchen und sich wegen der Tarifverträge an die Personalabteilung wenden können. Falsch und im Übrigen unerheblich seien auch die Mutmaßungen des Klägers, seinerzeit hätte noch keine Altersgrenzenregelung bei der J. Deutschland F. GmbH gegolten,

sondern diese sei erstmals mit Haustarifvertrag vom 30.11.2009 eingeführt worden. Insoweit sei auch die Behauptung des Klägers, die streitgegenständliche Altersgrenzenregelung sei erst während des bereits bestehenden Sonderkündigungsschutzes wirksam geworden, unzutreffend. Bereits seit dem 01.01.2008 seien wirksame Altersgrenzenregelungen Gegenstand des Arbeitsvertrages gewesen, so dass es nicht auf die Frage ankomme, ob der Kläger bereits ab März 2010 Ersatzmitglied des Betriebsrats gewesen sei. Im Übrigen finde § 15 KSchG nur dann auf Vornahme der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Betriebsratsmitglied während der Dauer des Sonderkündigungsschutzes entsprechende Anwendung, wenn denkbar sei, dass der Arbeitgeber die Befristung mit Rücksicht auf das Betriebsratsamt wähle, was jedoch bei einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung offensichtlich ausgeschlossen sei. Es sei auch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG zustande gekommen, da die Beklagte mit Schreiben vom 23.09.2017 hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht habe, dass sie mit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses seitens des Klägers nicht einverstanden sei und diesen Widerspruch nicht nachträglich entwertet habe. Im Übrigen sei der Kläger am Morgen des 02.10.2015 per E-Mail unmissverständlich zur Tätigkeitseinstellung aufgefordert worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil, auf das im Übrigen Bezug genommen wird, festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Regelung des § 9 Ziff. 9.1 HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze am 30.09.2015 sein Ende gefunden hat.

II.

1. Das bislang ohne eine Bezugnahme auf geltende Tarifverträge bestehende Arbeitsverhältnis des Klägers wurde nachträglich erstmals aufgrund der mit der J.-Services and Solutions GmbH am 11.06.2008/20.06.2008 getroffenen

Änderungsvereinbarung sowie der mit der F. GmbH unter demselben Datum getroffenen Ergänzungsvereinbarung tarifvertragsoffen gestaltet. Nunmehr sollten auf das Arbeitsverhältnis die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, so dass dann auch die hier streitgegenständliche Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1 des HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen in Bezug genommen ist, gleichviel, ob sie bei Abschluss der vorgenannten Vereinbarungen bereits bestand oder erst in der Folgezeit wirksam getroffen worden war.

Dabei geht die Kammer mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass die hier streitgegenständliche Inbezugnahme der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge wirksam erfolgt ist und so insbesondere auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt. Eine dynamische Verweisung auf das jeweils gültige Tarifrecht ist nicht unklar. Bezugnahmeklauseln sind im Arbeitsrecht weitverbreitet. Arbeitsvertragliche Verweisungen auf nicht immer einfach zugängliche Tarifverträge werden im tarifdispositiven Gesetzesrecht als allgemein zulässiges Instrument zur Regelung der Arbeitsbedingungen vorausgesetzt. Auch nach dem Nachweisgesetz genügt der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 Nachweisgesetz). Die Regelung ist auch nicht deshalb unverständlich, weil sie dynamische ausgestaltet ist. Auch dynamische Bezugnahmeklauseln entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendungen geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend (vgl. zu allem Vorstehenden BAG vom 24.09.2008 – 6 AZR 76/07 – AP Nr. 11 zu § 305 c BGB Rz. 31). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, war für den Kläger feststellbar, sei es, dass er dazu auf das Intranet der Beklagten Zugriff nahm oder sei es, dass er die Betriebsstätte in E. zwecks Einsicht in die Tarifverträge aufgesucht oder sich wegen der Tarifverträge an die Personalabteilung gewandt hätte. Dass er solches nicht vor Unterzeichnung der vorgenannten Vereinbarungen von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erbeten oder verlangt hatte, lässt den hier allein maßgeblichen Umstand der Bestimmbarkeit der in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen nicht entfallen.

2. Zuzugeben ist dem Kläger, dass eine individualrechtlich in Bezug genommene tarifvertragliche Altersgrenzenregelung nicht ohne weiteres eine frühere arbeitsvertraglich vereinbarte günstigere Regelung abändern bzw. verdrängen kann, wie so das Arbeitsgericht angenommen hat. Eine solche Regelung ist vorliegend jedoch nicht gegeben und hätte nur dann angenommen werden können, wenn in der Klausel des § 18 des Arbeitsvertrages eine konstitutive Vereinbarung

eines -nur noch einer beiderseitigen individualrechtlichen Abänderbarkeit zugänglichen- „Endlosarbeitsverhältnisses“ gesehen werden könnte. Dies ist jedoch zu verneinen.

Als verständiger und redlicher Vertragspartner (§§ 133, 157 BGB) konnte der Kläger die in § 18 aufgenommene Klausel „Dieser Anstellungsvertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.“ entgegen der von ihm vertretenen Auslegung nach Auffassung der Kammer nicht dahingehend verstehen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet werden sollte, welches einer nachträglichen Befristung durch spätere tarifliche oder betriebliche Regelungen gerade nicht zugänglich sein sollte. Wie in den vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen (BAG vom 05.03.2013 – 1 AZR 417/12 –; BAG vom 08.12.2010 – 7 AZR 438/09) ist auch hier davon auszugehen, dass der Kläger die streitgegenständliche Klausel nicht dahingehend verstehen konnte, dass das Arbeitsverhältnis bis zu seinem Ableben nur durch eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet werden konnte, sondern nur klagestellt werden sollte, dass das Arbeitsverhältnis nicht für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen wird. Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass in den vom BAG entschiedenen Fällen weitere Auslegungsgesichtspunkte hinzukamen, welche vorliegend nicht gegeben sind, nämlich eine bei Vertragsschluss bereits bestehende Kollision zwischen einer Klausel, wie der vorliegenden, und einer dazu im Widerspruch stehenden Kollektivregelung zu Altersgrenzen. Auch ohne solche zusätzlichen Gesichtspunkte verbietet es sich nach Auffassung der Kammer vorliegend, in der hier streitgegenständlichen Klausel mehr zu sehen, als eine rein deklaratorische Regelung dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis nicht – wie hier z. B. auch nicht für die Dauer der vereinbarten Probezeit – für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen wird. Genau dieses Verständnis bekundet der Kläger selbst sowohl erst- wie zweitinstanzlich, wenn er darauf verweist, dass zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass eine wie auch immer geartete Befristung bei Vertragsschluss nicht angedacht gewesen sei, bzw. der Klausel das Verständnis zugrunde gelegen habe, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden soll. Auch bei diesem Verständnis geht es bei der hier streitgegenständlichen Klausel insoweit dann nur um die schriftliche Dokumentation der Parteien bezüglich des gewählten Vertragstypus, d.h. hier um einen deklaratorischen Hinweis darauf, dass das Arbeitsverhältnis als Normalarbeitsverhältnis (also ein solches auf unbestimmte Zeit) und nicht etwa in Form des Ausnahmestatbestandes als befristetes Arbeitsverhältnis „abgeschlossen“ ist. Seinem Wortlaut nach enthält die hier streitgegenständliche Klausel keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass damit auch eine konstitutive Regelung für alle Zukunft im Sinne einer Garantie, dass jedwede Befristung, so sie nicht aufgrund einvernehmlicher individualrechtlicher Abänderungsvereinbarung erfolgt, künftig ausgeschlossen sein

soll. Wäre solches gewollt gewesen, hätte statt der Wendung „Dieser Anstellungsvertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.“ zumindest formuliert werden müssen: „Dieses Arbeitsverhältnis hat auf Dauer eine unbeschränkte Gültigkeit.“ - und klarer noch mit dem Zusatz: „und kann nur durch Kündigung einer der Parteien mit einer Frist von ... oder im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.“ Ein solches weitreichendes Zugeständnis arbeitgeberseits mit Bindungswirkung auf Jahrzehnte hinaus mit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses überhaupt nicht absehbarer wirtschaftlicher und rechtlicher Entwicklung müsste nach Auffassung der Kammer, sollte ein solcher rechtsgeschäftlicher Bindungswille tatsächlich vorgelegen haben, im Wortlaut einer diesbezüglichen Vereinbarung einen hinreichend deutlichen Ausdruck gefunden haben. Soweit der Kläger in seinem Schriftsatz vom 17.08.2016 nicht nur behauptet hat, dass die damaligen Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend davon ausgingen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet werden sollte, sondern darüber hinausgehend auch, dass dieses einer nachträglichen Befristung durch spätere tarifliche oder betriebliche Regelungen gerade nicht zugänglich sein sollte, ist bereits nicht erkennbar, ob dieser letzte Halbsatz eine bloße Schlussfolgerung seinerseits ist oder ob behauptet werden sollte, dass die Parteien bei Vertragsschluss bereits die Möglichkeit bedacht hatten, dass der Vertrag irgendwann einmal einer nachträglichen Befristung durch spätere tarifliche oder betriebliche Regelungen unterfallen könnte und solches explizit ausgeschlossen werden sollte. Bedenkt man, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 14.08.2002 – 7 AZR 469/01 –) Altersgrenzenregelungen erstmals ab dem Jahre 2002 nicht mehr als auflösende Bedingung, sondern als Höchstbefristungsregelung angesehen wurden, konnte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Jahre 1976 wohl kaum der Ausschluss einer evtl. nachträglichen Altersgrenzenbefristung mit der Wendung „auf unbestimmte Zeit“ gemeint gewesen sein, hätte bei dieser Wendung eine evtl. künftig anwendbare Altersgrenzenregelung mit dem damaligen Verständnis als auflösende Bedingung nicht verhindert werden können.

Von dem Vorliegen einer konstitutiven Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, welches kollektiven Altersgrenzenregelungen entzogen sein sollte, kann nach alledem nicht die Rede sein, so dass hier dann auch nicht von einer der Regelung in § 9 Ziff. 9.1 HTV Allgemeine Beschäftigungsbedingungen entgegenstehenden individualrechtlichen Vereinbarung auszugehen ist.

3. Wegen der ansonsten klägerseits vorgebrachten Wirksamkeitsmängel macht sich die Kammer die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu Eigen. Die Berufung des Klägers gibt insoweit zu einer abweichenden Beurteilung keinen Anlass.

Dies gilt auch für die Ausführungen zur Umgehung des nachwirkenden Kündigungsschutzes aus § 15 KSchG. Zu Recht hat insoweit die Beklagte im Rahmen ihres Berufungserwiderungsschriftsatzes bereits darauf hingewiesen, dass hier schon für den Gesichtspunkt der Umgehung kein Raum ist. Ab dem Jahre 2008 war das Arbeitsverhältnis des Klägers durch eine Ergänzungsvereinbarung auf der Grundlage einer betrieblichen Einheitsregelung tarifvertragsoffen ausgestaltet worden, in deren Folge – dies ohne jeden Bezug zu einer etwaigen Mandats-trägerschaft – die hier streitgegenständliche Altersbefristungsregelung dann Anwendung fand.

4. Schließlich kann sich der Kläger auch nicht mit Erfolg auf § 15 Abs. 5 TzBfG berufen. Insoweit stellt er selbst nicht mehr in Abrede, dass die Beklagte mit Schreiben vom 23.09.2015 unmissverständlich zu erkennen gegeben hatte, mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden zu sein. Soweit er meint, die Beklagte habe diese Aussage in der Folgezeit durch ihr Verhalten „entwertet“, kann ihm nicht gefolgt werden. Lediglich die organisatorische Umsetzung seines Ausscheidens war nicht pünktlich zum 01.10.2015 erfolgt, ohne dass insoweit irgendwelche Anhaltspunkte genannt wurden, die den Kläger berechtigterweise hätten annehmen lassen können, es handele sich nicht nur um eine Verzögerung bei den Umsetzungsmaßnahmen, sondern um ein gänzliches Absehen von denselben infolge eines plötzlichen Sinneswandels, den die Beklagte trotz ihrer zuvor mitgeteilten abweichenden Haltung vollzogen haben müsste – und dies entgegen der vorherigen Handhabung ohne diesen Sinneswandel gegenüber dem Kläger schriftlich oder zumindest verbal zu kommunizieren. Im Übrigen enthält zumindest die E-Mail der Beklagten vom Morgen des 02.10.2015 einen unverzüglichen Widerspruch im Sinne des § 15 Abs. 5 TzBfG, mit der der Kläger zur Einstellung der Arbeit aufgefordert worden war. Unschädlich ist insoweit der Zusatz „bis die Frage einer Weiterbeschäftigung geklärt ist“, da die Beklagte damit eindeutig zu erkennen gegeben hat, ohne eine solche Klärung mit einer (unbefristeten) Weiterbeschäftigung des Klägers nicht einverstanden zu sein.

III.

Die Berufung des Klägers war nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

IV.

Die Revision war für den Kläger gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1, Ziff. 2 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Stoltenberg

Westerhorstmann-Hartnigk

Schölzke