

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 1. August 2018
- 7 AZR 561/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:010818.U.7AZR561.16.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Urteil vom 3. November 2015
- 8 Ca 145/15 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 23. Juni 2016
- 5 Sa 1072/15 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Beamter - Nichtverlängerung der Beurlaubung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 561/16
5 Sa 1072/15
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. August 2018

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Zwisler und Weber für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Juni 2016 - 5 Sa 1072/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer auflösenden Bedingung oder aufgrund einer außerordentlichen Kündigung geendet hat. 1

Der Kläger war Beamter bei der Deutschen Bundespost. Nach deren Privatisierung nimmt die Deutsche Telekom AG (DT AG) die Dienstherreneigenschaft für die ihr zugewiesenen Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost wahr. Die DT AG gewährte dem Kläger nach § 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung - (SUrlV) in der bis zum 8. Juni 2016 geltenden Fassung ab dem 1. Juli 1999 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für Tätigkeiten bei Tochterunternehmen, zunächst bei der T GmbH und vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2015 bei der Beklagten. Die Beurlaubung erfolgte jeweils befristet, zuletzt bis zum 30. Juni 2015. Seit dem 1. Januar 2005 bestand zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis. In § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien heißt es: 2

„§ 2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Für das Arbeitsverhältnis gelten die für die Gesellschaft geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung sowie die Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages. Ergänzend wird auf die gesetzlichen Regelungen sowie die jeweils gültigen betrieblichen Regelungen der Gesellschaft hingewiesen.“

Die Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die T-Systems International GmbH (MTV TSI) enthält Sonderregelungen für die von der DT AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der Beklagten ohne Bezüge beurlaubten Beamten und Arbeitnehmer für die Dauer der Beurlaubung. In § 4 dieser Anlage heißt es:

3

„§ 4

**Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 28 MTV
T-Systems International**

- (1) Neben den im § 28 MTV T-Systems International festgelegten Sachverhalten, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, gelten zusätzlich die sich aus Absatz 2 und 3 ergebenden Beendigungstatbestände.
- (2) Bei einem beurlaubten Beamten endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, der dem Monat vorangeht, in dem die Zuruhesetzung eintritt.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG wieder auflebt.“

Mit Schreiben vom 18. Mai 2015 informierte die DT AG den Kläger im Auftrag der Beklagten darüber, dass die Beurlaubung aufgrund des Wegfalls seines Arbeitsplatzes nicht verlängert werden könne; ab dem 1. Juli 2015 stehe er daher wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis mit allen Rechten und Pflichten; nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ende sein Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Beurlaubung bzw. mit Wiederaufleben des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 30. Juni 2015. In diesem Schreiben, das als Betreff „Begleitschreiben Auflösungsvertrag Beamten-Rückkehrer Transformation 2015+“ ausweist, wurde der Kläger darauf hingewiesen, dass es vorsorglich eines Aufhebungsvertrags bedürfe, um eine Pflichtenkollision rechtssicher zu vermeiden. Daher werde er um Unterzeichnung des beigefügten Auflösungsvertrags gebeten. Dem kam der Kläger nicht nach, sondern rügte unter dem 27. Mai 2015 den fehlenden Nachweis einer wirksamen Vertretung der Beklagten zur Unterbreitung des Auflösungsvertragsangebots.

4

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 16. Juni 2015 vorsorglich außerordentlich zum 30. Juni 2015, hilfsweise

5

außerordentlich personenbedingt unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist zum 31. Januar 2016, hilfsweise außerordentlich personenbedingt zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Mit der am 7. Juli 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 13. Juli 2015 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt der auflösenden Bedingung gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sowie durch die außerordentliche personenbedingte Kündigung gewandt und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die auflösende Bedingung sei nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden, weil sie nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart worden sei. Eine Bezugnahme auf die Bestimmungen des Tarifvertrags reiche nicht aus. Die auflösende Bedingung sei auch nicht eingetreten. Die Beurlaubung habe nicht zum Ruhen des Beamtenverhältnisses geführt. Das Beamtenverhältnis sei auch deshalb nicht wieder aufgelebt, weil die DT AG ihm keinen Dienstposten zugewiesen habe und er tatsächlich nicht beschäftigt werde. Schließlich könne sich die Beklagte auf den Eintritt der auflösenden Bedingung nicht berufen, weil sie diesen durch ihre Abstimmung mit der DT AG in treuwidriger Weise selbst herbeigeführt habe.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht zum 30. Juni 2015 durch Eintritt der auflösenden Bedingung gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI beendet worden ist,
2. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht durch Kündigung vom 16. Juni 2015 mit Ablauf des 30. Juni 2015 aufgelöst worden ist,
3. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fortbesteht,
4. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche personenbedingte Kündigung zum Ablauf des 31. Januar 2016 beendet worden ist,
5. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außeror-

dentliche personenbedingte Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 11

I. Der Bedingungskontrollantrag (Klageantrag zu 1.), mit dem der Kläger nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 30. Juni 2015 beendet wurde, sowie der auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses gerichtete allgemeine Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO (Klageantrag zu 3.) sind unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 30. Juni 2015 geendet. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Nach § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags der Parteien gelten für das Arbeitsverhältnis die für die Gesellschaft geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Diese dynamische Bezugnahme Klausel auf die für die Arbeitgeberin geltenden Tarifverträge, zu denen auch der MTV TSI zählt, ist Vertragsbestandteil geworden und wirksam. Sie ist weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 13

Abs. 1 Satz 2 BGB. Einer ausdrücklichen Vereinbarung der auflösenden Bedingung im Arbeitsvertrag selbst bedurfte es entgegen der Auffassung des Klägers nicht.

- a) Die Vereinbarung in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags, bei der es sich schon nach dem äußeren Erscheinungsbild um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 19; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). 14
- b) Die Bezugnahme Klausel verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 15
- aa) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 39*). 16
- bb) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahme Klauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider 17

Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141).

cc) Danach ist die Bezugnahme Klausel in § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags für den Kläger weder unverständlich noch unklar. Die anwendbaren Tarifverträge sind ausreichend bestimmt. Der Kläger konnte durch Einsicht in die Tarifverträge feststellen, welche tariflichen Regelungen neben den Regelungen des Arbeitsvertrags für sein Arbeitsverhältnis gelten sollten. 18

2. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI gilt nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht geprüft, ob die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung durch einen sachlichen Grund gemäß §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist und ob ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis der §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG vorliegt. Diese Prüfung wäre nur vorzunehmen gewesen, wenn sich der Kläger innerhalb der Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG oder innerhalb der verlängerten Anrufungsfrist der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 6 KSchG auf einen fehlenden Sachgrund für die auflösende Bedingung oder auf eine Verletzung des Schriftformerfordernisses berufen hätte (vgl. BAG 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 21; 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 18, BAGE 138, 9). Dies ist jedoch nicht geschehen. 19

3. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI eingetreten ist. 20

a) Die auflösende Bedingung gilt allerdings nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als eingetreten. 21

aa) Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG gilt auch für die Geltendmachung des Nichteintritts der auflösenden Bedingung (*BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 16 ff., BAGE 137, 292*). Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung endet, wird in den Fällen, in denen die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist, die Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 17, BAGE 160, 150; 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, aaO*).

bb) Danach hat der Kläger die Klagefrist für die Bedingungskontrollklage gewahrt. Das Schreiben vom 18. Mai 2015, mit dem die DT AG den Kläger im Auftrag der Beklagten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Eintritts der auflösenden Bedingung mit Ablauf des 30. Juni 2015 unterrichtete, ging dem Kläger spätestens am 27. Mai 2015 und damit länger als zwei Wochen vor dem Bedingungseintritt zu. Unter diesem Datum hat der Kläger auf das Schreiben vom 18. Mai 2015 geantwortet. Nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI tritt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Wiederaufleben des ruhenden Beamtenverhältnisses ein. Das Beamtenverhältnis ist mit dem Ende der Beurlaubung mit Ablauf des 30. Juni 2015 wieder aufgelebt. Die Klagefrist begann deshalb am 1. Juli 2015 und endete mit Ablauf des 21. Juli 2015. Die den Bedingungskontrollantrag (Klageantrag zu 1.) enthaltende Klageschrift wurde der Beklagten am 13. Juli 2015 und damit innerhalb der Klagefrist zugestellt.

b) Die auflösende Bedingung ist am 30. Juni 2015 eingetreten.

aa) Entgegen der Auffassung des Klägers ruht das Beamtenverhältnis während des Sonderurlaubs und lebt nach dessen Beendigung wieder auf. Dies

ergibt die Auslegung der Tarifbestimmung. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt.

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17; 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33, BAGE 160, 192*). 26

(2) Danach ist § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI so zu verstehen, dass die Bewilligung von Sonderurlaub zum Ruhen des Beamtenverhältnisses führt und das ruhende Beamtenverhältnis bei der Beendigung des Sonderurlaubs wieder auflebt. 27

(a) § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn „das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis“ bei der DT AG wieder auflebt. Die Tarifvertragsparteien haben das Aufleben eines ruhenden Beamten- oder Arbeitsverhältnisses als Tatbestand des Eintritts der auflösenden Bedingung bestimmt, ohne insoweit Unterscheidungen zu treffen. Damit ergibt der Wortlaut der Tarifbestimmung, dass an das Ruhen und Wiederaufleben eines Beamten- und eines Arbeitsverhältnisses gleiche Anforderungen zu stellen sind und für sie die gleichen Maßstäbe gelten. Der Begriff des ruhenden Beamtenverhältnisses wird - ebenso wie der Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses - in der Tarifbestimmung zwar nicht näher definiert. Das Wort „Ruhens“ ist jedoch ein in der Rechtssprache des Arbeitsrechts gebräuchlicher Begriff. Danach ruht ein Arbeitsverhältnis, wenn die wechselseitigen 28

Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, also die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung, suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistung nicht verlangen und durchsetzen kann (vgl. BAG 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 80, 308). Dies ist bei der Gewährung von Sonderurlaub ohne Vergütung der Fall. Ein ruhendes Arbeitsverhältnis lebt wieder auf, wenn die gegenseitigen Vertragspflichten wieder erfüllt werden müssen. Benutzen Tarifvertragsparteien - wie hier in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI - sowohl in Bezug auf Arbeits- als auch in Bezug auf Beamtenverhältnisse - einen derartigen gebräuchlichen Rechtsbegriff, so kann davon ausgegangen werden, dass sie ihn in dem allgemein anerkannten Sinne verstanden wissen wollen (vgl. BAG 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - zu II 2 b der Gründe, aaO). Die Gewährung von Sonderurlaub nach § 13 Abs. 1 Satz 1 SUrlV führt daher nach der Tarifbestimmung zum Ruhen eines mit der DT AG bestehenden Arbeitsverhältnisses. Da die Tarifnorm Arbeits- und Beamtenverhältnisse insoweit gleichbehandelt, führt die Gewährung von Sonderurlaub auch zum Ruhen des Beamtenverhältnisses iSv. § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI.

(b) Entgegen der Auffassung des Klägers gebietet der Umstand, dass das Beamtenrecht verschiedene Fälle des Ruhens eines Beamtenverhältnisses kennt, die Gewährung von Sonderurlaub dort jedoch nicht erwähnt ist, keine andere Auslegung von § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI. Dem steht entgegen, dass die Tarifbestimmung in Bezug auf Beamten- und Arbeitsverhältnisse bei der DT AG von einem einheitlichen Begriff des Ruhens ausgeht und der MTV TSI Regelungen für das Arbeitsverhältnis, nicht jedoch für das Beamtenverhältnis enthält. 29

Auf die in dem „Handbuch zum Beamtenrecht“ der DT AG vertretene Auffassung, das Beamtenverhältnis ruhe nicht im Falle der „Insichbeurlaubung“, kommt es entgegen der Auffassung des Klägers nicht an. Der MTV TSI betrifft nicht Fälle der Insichbeurlaubung, dh. einer Beurlaubung eines Beamten der DT AG ohne Besoldung, die dazu dient, eine Tätigkeit im Rahmen eines Ar- 30

beitsverhältnisses mit dem Dienstherrn DT AG auszuüben. Der MTV TSI regelt vielmehr die Arbeitsverhältnisse beurlaubter Beamter der DT AG bei der Beklagten, also einem anderen Arbeitgeber als dem Dienstherrn DT AG. Im Übrigen wird auf dem Deckblatt des Handbuchs im Fettdruck klargestellt, dass das Handbuch nicht an die Stelle der jeweils gültigen Rechtsvorschriften tritt, sondern nur Erläuterungen, Begründungen, Hintergrundinformationen und Anwendungshilfen etc. gibt. Deshalb konnte auch kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers auf die Richtigkeit von im Handbuch enthaltenen rechtlichen Hinweisen entstehen.

bb) Danach ruhte das Beamtenverhältnis des Klägers für die Zeit seiner Beurlaubung. Die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Beamtenverhältnis, also die Pflicht des Klägers zur Dienstleistung und die Pflicht der DT AG zur Zahlung der Besoldung, waren bis zum Ablauf des 30. Juni 2015 suspendiert. 31

cc) Das Beamtenverhältnis des Klägers lebte mit Ablauf des Sonderurlaubs wieder auf, da der Sonderurlaub für die Zeit nach dem 30. Juni 2015 nicht verlängert wurde. Dem steht nicht entgegen, dass die DT AG dem Kläger seit dem Ende der Beurlaubung keine Tätigkeiten im Rahmen des Beamtenverhältnisses übertragen hat. Für das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses iSv. § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI kommt es vielmehr darauf an, dass die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Beamtenverhältnis seit dem 1. Juli 2015 nicht mehr suspendiert sind. Die DT AG muss ihren Beamten nicht nur die amtsangemessene Besoldung gewähren, sondern auch deren verfassungsrechtlichen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung zeitnah erfüllen, sobald der Beamte ihn geltend macht (*BVerwG 18. September 2008 - 2 C 126.07 - Rn. 13, BVerwGE 132, 40; 22. Juni 2006 - 2 C 26.05 - BVerwGE 126, 182*). Der Beamte ist verpflichtet, ihm zugewiesene amtsangemessene Tätigkeiten zu verrichten. Darauf, ob diese Pflichten tatsächlich erfüllt werden, kommt es für das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses iSv. § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht an. Insoweit gilt nichts anderes als für das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses eines beurlaubten Arbeitnehmers der DT AG, da § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI beide Rechtsverhältnisse 32

- Beamten- und Arbeitsverhältnisse - hinsichtlich des für den Eintritt der auflösenden Bedingung maßgeblichen Ruhens und Wiederauflebens gleichbehandelt. Da die Hauptpflichten aus dem Beamtenverhältnis für die DT AG und den Kläger mit Ablauf des Sonderurlaubs am 30. Juni 2015 wieder entstanden sind, ist das Beamtenverhältnis nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI wieder aufgelebt und die auflösende Bedingung ist zu diesem Zeitpunkt eingetreten.

c) Die Beklagte muss sich nicht nach § 162 BGB so behandeln lassen, als wäre die auflösende Bedingung nicht eingetreten. Sie hat den Eintritt der Bedingung nicht treuwidrig herbeigeführt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 33

aa) Nach § 162 Abs. 2 BGB gilt der Eintritt einer Bedingung als nicht erfolgt, wenn der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Vorteil er gereicht, wider Treu und Glauben herbeigeführt wird. Diese Regelung ist Ausdruck des allgemeinen Rechtsgedankens, dass niemand aus einem von ihm treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile herleiten darf (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 40, BAGE 125, 147*). Unter welchen Voraussetzungen die Beeinflussung des Geschehensablaufs treuwidrig ist, lässt sich nicht abstrakt bestimmen, sondern nur im Einzelfall beurteilen. Maßgeblich ist, welches Verhalten von einem loyalen Vertragspartner erwartet werden konnte. Dies ist mittels einer umfassenden Würdigung des Verhaltens der den Bedingungseintritt beeinflussenden Vertragspartei nach Anlass, Zweck und Beweggrund unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere des Inhalts des Rechtsgeschäfts, festzustellen (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 31; 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 32; BGH 16. September 2005 - V ZR 244/04 - zu II 1 der Gründe*). 34

bb) Danach kann nicht angenommen werden, dass die Beklagte den Eintritt der auflösenden Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nicht genügen lassen, dass die Nichtverlängerung der Beurlaubung durch die DT AG auf der Mitteilung der Beklagten beruhte, sie könne den Kläger nicht mehr beschäftigen. Darin liegt lediglich ein Beitrag zur Herbeiführung des Eintritts der auflösenden Bedingung. Anhaltspunkte dafür, dass 35

dies wider Treu und Glauben erfolgte, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und vom Kläger nicht vorgetragen.

4. Das Arbeitsverhältnis hat gemäß §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG mit Ablauf des 30. Juni 2015 geendet. Die Beklagte hat den Kläger länger als zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt ordnungsgemäß über den Eintritt der auflösenden Bedingung unterrichtet. 36

a) In dem Schreiben vom 18. Mai 2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund des Endes der Beurlaubung bzw. des Auflebens des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 30. Juni 2015 ende. Das Schreiben vom 18. Mai 2015 wurde auf dem Briefpapier der DT AG verfasst und von zwei Mitarbeiterinnen der „HR Business Services“ unterzeichnet. Es enthält den Hinweis, dass die HR Business Services im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers des Klägers, also der Beklagten, handeln. Die Unterrichtung erfolgte damit für die Beklagte im Wege einer zulässigen Vertretung. Bei der Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG handelt es sich zwar nicht um eine rechtsgestaltende Willenserklärung, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, weil deren Rechtsfolgen nicht wie bei Willenserklärungen kraft des ihnen innewohnenden Willensakts, sondern kraft Gesetzes eintreten (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 26*). Für rechtsgeschäftsähnliche Handlungen gelten jedoch die Bestimmungen über Willenserklärungen entsprechend ihrer Eigenart (*vgl. BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 402/15 - Rn. 21, BAGE 159, 334*). Danach sind die Vorschriften über die Stellvertretung (§§ 164 ff. BGB) anzuwenden. Der Arbeitgeber kann sich daher zur Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG eines Vertreters bedienen (*vgl. etwa KR-Lipke 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 17; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2*). 37

b) Soweit der Kläger im Zusammenhang mit dem im Schreiben vom 18. Mai 2015 zugleich unterbreiteten Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags die Vollmacht der das Schreiben vom 18. Mai 2015 unterzeichnenden Mitarbeiterinnen der DT AG gerügt hat, bedurfte es dazu keiner weiteren Feststellungen. Die Beklagte hat die in dem Schreiben enthaltenen Erklä- 38

rungen jedenfalls nach § 185 Abs. 2 BGB konkludent genehmigt. Sie hat sich im vorliegenden Rechtsstreit auf dieses Schreiben berufen.

c) Das Schreiben vom 18. Mai 2015 ist dem Kläger spätestens am 27. Mai 2015 zugegangen. Unter diesem Datum hat sich der Kläger auf das Schreiben vom 18. Mai 2015 berufen. Der Zugang des Schreibens vom 18. Mai 2015 beim Kläger erfolgte damit mehr als zwei Wochen vor dem Eintritt der auflösenden Bedingung am 30. Juni 2015. Somit endete das Arbeitsverhältnis nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG mit Ablauf dieses Tages. 39

II. Die Anträge zu 2., 4. und 5. auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die vorsorglich zum 30. Juni 2015, hilfsweise zum 31. Januar 2016, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt ausgesprochene außerordentliche personenbedingte Kündigung der Beklagten aufgelöst worden ist, sind unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis bereits aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung am 30. Juni 2015 geendet hat. 40

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 41

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

M. Zwisler

Weber