

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 1. August 2018  
- 7 AZR 882/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:010818.U.7AZR882.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 8. Juli 2015  
- 37 Ca 69/15 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 16. Dezember 2016  
- 26 Sa 1892/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Bedingungskontrollklage - verlängerte Anrufungsfrist - beurlaubter Beamter - Nichtverlängerung der Beurlaubung - schriftliche Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung - Textform

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 882/16

26 Sa 1892/15  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Vermerk:

Entscheidung berichtigt durch  
Beschluss vom 20. November 2018  
Erfurt, 29. November 2018  
Steiger als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
1. August 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

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:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 13. Oktober 2016 - 26 Sa 1892/15 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung oder aufgrund einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung geendet hat, sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers. 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 2006 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit bei der Beklagten. Der Sonderurlaub wurde jeweils befristet bewilligt, zuletzt durch Schreiben vom 2. September 2014 bis zum 31. Dezember 2014. Zwischen den Parteien bestand seit dem 1. Juli 2006 ein Arbeitsverhältnis. In § 1 und § 2 des Arbeitsvertrags heißt es: 2

#### **„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.07.2006 und ist unbefristet.

## **§ 2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses**

Für das Arbeitsverhältnis gelten die für die Gesellschaft geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung<sup>1</sup> sowie die Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages. Ergänzend wird auf die gesetzlichen Regelungen sowie die jeweils gültigen betrieblichen Regelungen der Gesellschaft hingewiesen.

...

<sup>1</sup> Zur Zeit sind dies die mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Tarifverträge“

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:

### **„§ 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 Zurruesetzung eintritt.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG wieder auflebt.“

Anlässlich der letzten Beurlaubung bis zum 31. Dezember 2014 teilte die DT AG dem Kläger mit, dass eine weitere Verlängerung der Beurlaubung aufgrund eines notwendigen personellen Umbaus bei der Beklagten aus dienstlichen Gründen nicht in Betracht komme.

Mit nicht unterzeichnetem Schreiben vom 13. November 2014 informierte die DT AG den Kläger im Auftrag der Beklagten darüber, dass die Beurlaubung aufgrund des Wegfalls seines Arbeitsplatzes nicht verlängert werde; ab

dem 1. Januar 2015 stehe er daher wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis; nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ende sein Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Beurlaubung bzw. mit Aufleben des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 31. Dezember 2014.

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 9. Dezember 2014 vorsorglich außerordentlich personenbedingt mit Auslaufrfrist zum 31. Dezember 2014, hilfsweise ordentlich personenbedingt unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist zum Ablauf des 31. Mai 2015, hilfsweise ordentlich personenbedingt zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Mit der am 5. Januar 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 16. Januar 2015 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche, hilfsweise ordentliche personenbedingte Kündigung gewandt. Mit der Klageerweiterung vom 1. Juli 2015 hat er seine Weiterbeschäftigung geltend gemacht und außerdem vorgetragen, das Arbeitsverhältnis habe nicht nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geendet. Mit einem erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 8. Juli 2015 gestellten Antrag hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände zum 31. Dezember 2014 geendet habe.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die auflösende Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sei nicht eingetreten, weil das Beamtenverhältnis nicht geruht habe. Die auflösende Bedingung sei sachlich nicht gerechtfertigt, da die Regelung es der Beklagten ermögliche, den Eintritt der auflösenden Bedingung im Zusammenwirken mit der DT AG herbeizuführen. Die Berufung der Beklagten auf den Wegfall der Beurlaubung verstoße gegen Treu und Glauben. Sein Arbeitsplatz sei nicht weggefallen.

Der Kläger hat nach Rücknahme weiterer Anträge zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche noch durch die ordentliche

Kündigung der Beklagten vom 9. Dezember 2014 aufgelöst worden ist,

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 2014 hinaus unverändert fortbesteht,
3. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Bedingungen als Experte am Standort B bis zu dem Zeitpunkt der Zuweisung einer Tätigkeit durch die DT AG weiterzubeschäftigen,

hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Bedingungen als Experte am Standort B bis zu dem Zeitpunkt der Zuweisung einer Tätigkeit durch die DT AG, längstens bis zur Rechtskraft der Entscheidung, weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert, den Feststellungsanträgen stattgegeben und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits verurteilt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO), soweit dieses der Klage stattgegeben hat. 12

A. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI gerichteten Klage nicht ent- 13

sprochen werden. Auf der Grundlage der bisher getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet hat, worauf sich die Beklagte in erster Linie beruft.

I. Der Kläger hat sich mit dem Klageantrag zu 2., mit dem er die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 2014 hinaus unverändert fortbesteht, gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI gewandt. Dieser Antrag ist als Bedingungskontrollantrag zu verstehen. Er entspricht dem in der ersten Instanz gestellten Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände am 31. Dezember 2014 geendet hat. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Es hat diesen Antrag zu Recht ausschließlich als Bedingungskontrollantrag iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG und nicht auch als allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO verstanden. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der Interessenlage des Klägers (*vgl. hierzu etwa BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 22*).

14

1. Der Kläger hält die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG für unwirksam, weil es der Beklagten dadurch ermöglicht werde, im Zusammenwirken mit der DT AG den Eintritt der auflösenden Bedingung herbeizuführen. Er ist zudem der Auffassung, die auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, da sein Beamtenverhältnis nicht geruht habe. Sowohl die Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung als auch deren Nichteintritt sind mit einer Bedingungskontrollklage geltend zu machen. Es hängt regelmäßig von der Auslegung der Bedingungsabrede ab, ob die auflösende Bedingung eingetreten ist. Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig mit der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. Die Auslegung der Bedingungsabrede ist maßgeblich dafür, ob die Bedingung

15

eingetreten ist. Wegen des fast untrennbaren Zusammenhangs der Wirksamkeit und des Eintritts der auflösenden Bedingung sind beide Fragen Gegenstand der Bedingungskontrollklage (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., BAGE 137, 292; vgl. BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 13*). Die Bedingungskontrollklage umfasst schließlich die damit in Zusammenhang stehende Frage, ob die Beklagte den Bedingungseintritt treuwidrig herbeigeführt hat und sie sich deswegen nicht auf den Eintritt der auflösenden Bedingung berufen kann.

2. Der Klageantrag zu 2. ist trotz seines darauf hindeutenden Wortlauts nicht als allgemeiner Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zu verstehen. Der Kläger hat seine Klage nicht darauf gestützt, § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sei nicht Vertragsbestandteil geworden. Dieses Klageziel wäre nicht Gegenstand einer Bedingungskontrollklage, sondern einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 22; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 10, BAGE 126, 295*). Auch die ausgesprochenen Kündigungen hat der Kläger nicht mit dem Antrag zu 2., sondern punktuell mit dem Antrag zu 1. angegriffen. 16

II. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob der Klageantrag zu 2. begründet ist. 17

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten gilt. 18

a) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung als eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung und deren Nichteintritt zu dem in der schriftlichen Unterrichtung angegebenen Zeitpunkt nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG ge- 19



richtlich geltend gemacht hat (*BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 26*).

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet 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. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 14; 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 17, BAGE 160, 150; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 15, BAGE 155, 1; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357*).

20

b) Danach hat der Kläger die Klagefrist für die Bedingungskontrollklage gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass der Kläger spätestens zwei Wochen vor dem Bedingungseintritt am 31. Dezember 2014 durch die Beklagte über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG unterrichtet worden ist. Der Kläger hat zwar den als Bedingungskontrollantrag auszulegenden Klageantrag zu 2. erst in der mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht am 8. Juli 2015 gestellt. Die dreiwöchige Klagefrist war - die rechtzeitige Unterrichtung unterstellt - bereits am 21. Januar 2015 abgelaufen. Der Kläger hat die Klagefrist aber dadurch gewahrt, dass er innerhalb dieser Frist mit der der Beklagten am 16. Januar 2015 zugestellten Klageschrift Kündigungsschutzklage gegen die vorsorgliche außerordentliche personenbedingte Kündigung sowie gegen die hilfsweise ordentliche personenbedingte Kündigung erhoben und sich bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz mit dem als Bedingungskontrollantrag auszulegenden Antrag zu 2. gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auf-

21

lösenden Bedingung gewandt hat. Der Kläger hat mit den Kündigungsschutzanträgen eindeutig zum Ausdruck gebracht, auch eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer auflösenden Bedingung, die bis zum 31. Dezember 2014 wirksam werden soll, nicht zu akzeptieren.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungsschutzrecht wahrt eine Kündigungsschutzklage in analoger Anwendung von § 6 KSchG die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für eine Folgekündigung, die vor oder bis zu dem Termin der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend gemacht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst hat. Dabei hat der Zweite Senat offengelassen, ob ein solcher Antrag dafür tatsächlich erforderlich ist (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 28, BAGE 150, 234*). 22

Zweck des § 4 KSchG ist es, frühzeitig Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen. § 6 KSchG will demgegenüber den - häufig rechtsunkundigen - Arbeitnehmer vor einem unnötigen Verlust seines Kündigungsschutzes aus rein formalen Gründen schützen. Dementsprechend ist es nach §§ 4, 6 KSchG erforderlich, aber auch ausreichend, dass der Arbeitnehmer durch eine rechtzeitige Anrufung des Arbeitsgerichts seinen Willen, sich gegen die Wirksamkeit einer Kündigung wehren zu wollen, genügend klar zum Ausdruck bringt. Dieser Wille des Arbeitnehmers, eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis auch in Zukunft fortsetzen zu wollen, kann während der dreiwöchigen Klagefrist auch auf andere Weise als durch einen ausdrücklichen, auf eine bestimmte Kündigung gerichteten Klageantrag für den Kündigenden hinreichend klar zum Ausdruck kommen (*vgl. BAG 23. April 2008 - 2 AZR 699/06 - Rn. 24 mwN; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 23*). Eine entsprechende Anwendung von § 6 KSchG kommt daher in Betracht bei Folgekündigungen, die vom Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage zwar erfasst, aber nicht schon selbst explizit in den Prozess eingeführt sind (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 29, BAGE 150, 234*). Da die einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG stattgebende Entscheidung zu- 23

gleich die Feststellung enthält, dass zum vorgesehenen Auflösungszeitpunkt ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien noch bestanden hat (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstandsbegriff), liegt in einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG - für den beklagten Arbeitgeber erkennbar - in der Regel zugleich der Angriff gegen solche Kündigungen, die dem Arbeitnehmer noch während des Laufs der von der ersten Kündigung ausgelösten Auflösungsfrist zugehen und innerhalb dieser Frist oder zeitgleich mit ihrem Ablauf Wirkung entfalten sollen. Ergibt sich weder aus der Klagebegründung noch aus sonstigen Erklärungen des Arbeitnehmers oder in den Rechtsstreit eingeführten Umständen, dass er den Gegenstand der Kündigungsschutzklage auf die Wirksamkeit der konkret angegriffenen Kündigung beschränken will, muss der Arbeitgeber davon ausgehen, der Arbeitnehmer wende sich mit seiner Klage zugleich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch mögliche andere Tatbestände bis zu dem in der angegriffenen Kündigung vorgesehenen Auflösungsstermin (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 23, aaO*).

bb) §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG ordnen die entsprechende Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG auf auflösende Bedingungen an. Wegen des identischen Zwecks der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG und der entsprechenden Anwendung der verlängerten Anrufungsfrist nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 KSchG verbietet sich bei der entsprechenden Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG im Befristungs- und Bedingungskontrollrecht eine andere Würdigung als im Kündigungsschutzrecht (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 541/13 - Rn. 27; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 21*). Deshalb kann die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG jedenfalls dann auch durch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gewahrt werden, wenn die auflösende Bedingung bis zum Kündigungstermin wirksam werden soll, sofern der Kläger noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz ihre Unwirksamkeit oder deren Nichteintritt ausdrücklich geltend macht und einen Bedingungskontrollantrag nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG stellt (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 43*).

24

2. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam.

25

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht geprüft, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Regelung über die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI an dem Schriftformerfordernis in §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG scheitert. Diese Prüfung wäre nur dann veranlasst 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 Verstoß gegen das Schriftformerfordernis berufen hätte (*vgl. hierzu 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. 26

b) Die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI bedürfe zu ihrer Wirksamkeit einer einschränkenden verfassungskonformen Auslegung, die dazu führe, dass die Regelung die Fälle nicht erfasse, in denen es der Arbeitgeber in der Hand habe, den Bedingungseintritt selbst herbeizuführen und seine Entscheidung allein von seinen wirtschaftlichen Interessen geprägt sei. 27

aa) Das Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt zutreffend davon ausgegangen, dass die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG bedarf (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 47; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 32 jeweils mwN*). 28

Ein Sachgrund ist vorliegend nicht deshalb entbehrlich, weil das Beamtenverhältnis mit der DT AG neben dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fortbesteht. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG verlangen lediglich, dass ein Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wurde. Für das Erfordernis eines Sachgrunds kommt es daher nicht darauf an, dass dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht die Arbeitslosigkeit droht, sondern er mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses wirtschaftlich abgesichert ist. Die Bedingungskontrolle nach dem TzBfG setzt keine Schutzbedürf-

tigkeit voraus (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 48; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 33; 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 a der Gründe*).

bb) Der nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG erforderliche Sachgrund für die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist jedoch gegeben, ohne dass es der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen einschränkenden Auslegung bedarf. 30

(1) Das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses des Arbeitnehmers lässt sich zwar keinem der in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten Sachgründe zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist jedoch nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 28; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 109, BAGE 158, 266; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 28; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21, BAGE 134, 339; 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15, BAGE 132, 344; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146*). 31

(2) Für die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe ist kennzeichnend, dass ein aner kennenswertes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht, wie etwa durch die Tatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4, 5, 6 und 8 TzBfG deutlich wird. Gemeinsam ist den in dem Sachgrundkatalog aufgelisteten Tatbeständen jedoch ein rechtlich aner kennenswertes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisses zu wählen (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 14*).

(3) Der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte Tatbestand des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses entspricht vom Gewicht her den Wertungsmaßstäben der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe. Er rechtfertigt nicht nur die Befristung des Arbeitsvertrags eines nach § 4 Abs. 3 PostPersRG aF beurlaubten Beamten (*vgl. dazu BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 c bb der Gründe*), sondern auch eine auflösende Bedingung für den Fall des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 52 ff.; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 37 ff.*).

Die auflösende Beendigung für den Fall des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, dass ein Arbeitnehmer nicht gleichzeitig Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis und aus einem Beamtenverhältnis erfüllen kann. Das Aufleben des Beamtenverhältnisses führt zwar nicht zu einer rechtlichen Unmöglichkeit der Tätigkeit im Arbeitsverhältnis (*BAG 21. April 2016 - 2 AZR 609/15 - Rn. 43*). Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wird das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses jedoch typischerweise eine Pflichtenkollision für den Arbeitnehmer begründen. Die an das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses anknüpfende auflösende Bedingung soll diese Pflichtenkollision verhindern (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 53; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 38*).

Die drohende Pflichtenkollision begründet ein aner kennenswertes Interesse beider Vertragsparteien daran, den Arbeitsvertrag unter der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses zu schließen. Der Arbeitnehmer wird dadurch vor dem Eintritt einer Pflichtenkollision geschützt, wobei er zwischen der Fortsetzung des Arbeits- oder des Beamtenverhältnisses entscheiden kann. Hält der Arbeitnehmer an seinem Beamtenverhältnis fest, endet sein Arbeitsverhältnis mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses. Will der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis fortsetzen, kann er den Eintritt der auflösenden Bedingung verhindern, indem er sein Beamtenverhältnis vor dessen Wiederaufleben beendet. Die auflösende Bedingung trägt andererseits dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung, zum Zwecke einer sachgerechten Personalplanung bis zum Zeitpunkt des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses Klarheit darüber zu erlangen, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll oder ob er über den Arbeitsplatz disponieren kann (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 54; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 39*).

35

Dies steht nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des Senats vom 4. Dezember 1991 (- 7 AZR 344/90 -). Danach ist eine Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis eines beurlaubten Beamten der Deutschen Bundespost mit einer Selbsthilfeeinrichtung der Postbediensteten mit dem Ende der bewilligten Beurlaubung endet, nicht sachlich gerechtfertigt, wenn die weitere Beurlaubung jeweils von einer Mitwirkung des Arbeitgebers abhängt, die in seinem Belieben steht. Anders als im damaligen Fall endet das Arbeitsverhältnis vorliegend nicht mit dem Ende der Beurlaubung, sondern mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses. Damit ist gewährleistet, dass - abhängig von der Entscheidung des Arbeitnehmers - entweder das Arbeitsverhältnis oder das Beamtenverhältnis fortbesteht (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 55; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 40*).

36

(4) Der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Mindestbestandsschutz gebietet keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu zählt bei abhängig Beschäftigten auch

37

die Wahl des Vertragspartners. Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs erschöpft, sondern auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs umfasst, bezieht sich die freie Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben (*st. Rspr., vgl. etwa BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 69 mwN, BVerfGE 128, 157; 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89 ua. - zu C III 1 a der Gründe, BVerfGE 98, 365; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133*). Diesen grundrechtlichen Wertungen des Art. 12 Abs. 1 GG trägt die Regelung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI dadurch Rechnung, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ende der Beurlaubung, sondern mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses endet. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beendigung des Beamtenverhältnisses zu verhindern, und kann damit entscheiden, welches Rechtsverhältnis er beibehalten möchte (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 56; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 42*).

3. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist zwar mit Ablauf des 31. Dezember 2014 eingetreten. Der Senat kann aber nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte die auflösende Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat und es ihr deshalb nach § 162 Abs. 2 BGB verwehrt ist, sich hierauf zu berufen. Der Senat kann außerdem mangels Feststellungen dazu, wann dem Kläger das Unterrichtungsschreiben über den Eintritt der auflösenden Bedingung vom 13. November 2014 zugegangen ist, nicht beurteilen, wann das Arbeitsverhältnis ggf. nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG aufgrund der auflösenden Bedingung geendet hat. 38

a) Die auflösende Bedingung ist am 31. Dezember 2014 eingetreten. 39



- aa) Entgegen der Auffassung des Klägers ruht das Beamtenverhältnis während der Gewährung des Sonderurlaubs und lebt nach dessen Beendigung wieder auf. Dies ergibt die Auslegung der Tarifbestimmung. 40
- (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*). 41
- (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. 42
- (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 43

Wort „Ruhens“ ist jedoch ein in der Rechtssprache des Arbeitsrechts gebräuchlicher Begriff. Danach ruht ein Arbeitsverhältnis, wenn die wechselseitigen 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 Hauptpflichten 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 Ruhens eines mit der DT AG bestehenden Arbeitsverhältnisses. Da die Tarifnorm Arbeits- und Beamtenverhältnisse insoweit gleichbehandelt, führt die Gewährung von Sonderurlaub auch zum Ruhens 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.

44

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

45

nicht Fälle der Insiehbeurlaubung, dh. einer Beurlaubung eines Beamten der DT AG, die dazu dient, eine Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses 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 31. Dezember 2014 suspendiert. 46

cc) Das Beamtenverhältnis des Klägers lebte mit Ablauf des Sonderurlaubs wieder auf, da der Sonderurlaub für die Zeit nach dem 31. Dezember 2014 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. Januar 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 Wiederauf- 47

leben des Arbeitsverhältnisses eines beurlaubten Arbeitnehmers der DT AG, da § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI beide Rechtsverhältnisse - 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 31. Dezember 2014 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.

b) Der Senat kann aber nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte die auflösende Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat und sie sich deshalb nach § 162 BGB so behandeln lassen muss, als wäre die auflösende Bedingung nicht eingetreten. 48

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*). 49

bb) Der Kläger hat umfangreichen Vortrag dazu gehalten, weshalb aus seiner Sicht der Eintritt der auflösenden Bedingung seitens der Beklagten im Zusammenwirken mit der DT AG treuwidrig herbeigeführt worden sei. Das Lan- 50

des Arbeitsgericht hatte bei seiner Begründung keine Veranlassung, dieses Vorbringen zu würdigen und hierzu ggf. tatsächliche Feststellungen zu treffen. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

c) Sollte die neue Verhandlung ergeben, dass die Beklagte den Eintritt der auflösenden Bedingung nicht treuwidrig herbeigeführt hat, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, wann das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden Bedingung geendet hat. Das hängt gemäß §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG davon ab, wann dem Kläger das Unterrichtungsschreiben vom 13. November 2014 zugegangen ist. Dazu hat das Landesarbeitsgericht bislang keine Feststellungen getroffen. Entgegen der Ansicht des Klägers genügt dieses Schreiben den Anforderungen an eine schriftliche Unterrichtung iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG. 51

aa) Mit dem Schreiben wurde der Kläger über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung unterrichtet. In dem Schreiben heißt es, das Arbeitsverhältnis des Klägers ende gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung des Auslaufens der Beurlaubung bzw. des Auflebens des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 31. Dezember 2014. 52

bb) Das Schreiben vom 13. November 2014 ist eine Unterrichtung durch die Beklagte als Arbeitgeberin, auch wenn es von den „HR Business Services“ der DT AG verfasst ist. Das Schreiben enthält den Hinweis, dass die HR Business Services der DT AG im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers des Klägers, also der Beklagten, handeln. Diese Vertretung ist zulässig. 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* 53

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 (BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 60; vgl. auch KR-Lipke 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 17; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2).

cc) Das Schreiben genügt dem in § 15 Abs. 2 TzBfG bestimmten Formerfordernis. 54

(1) Zur Wahrung des Schriftlichkeitsgebots in § 15 Abs. 2 TzBfG bedarf es nicht der strengen Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB. Für die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts einer auflösenden Bedingung iSv. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend (BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 62; vgl. auch HK-TzBfG/Joussen 5. Aufl. § 15 Rn. 41 f.; HaKo-KSchR/Mestwerdt 6. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 11; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 15 Rn. 9; aA APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 15 Rn. 8; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 706; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2; Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR 10. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 7). 55

(a) § 126 Abs. 1 BGB erfordert bei einem Rechtsgeschäft, für das durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben ist, grundsätzlich die eigenhändige Unterzeichnung der Urkunde durch den Aussteller. Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, muss nach § 126b Satz 1 BGB eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. 56

(b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Formerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB trotz des offenen Wortlauts der Vorschrift auf Rechtsgeschäfte beschränkt. Verwendet die Norm den Begriff „schriftlich“ im Zusammenhang mit einer Willenserklärung, spricht dies für eine Unterwerfung unter die strenge Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. Auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen ist die Bestimmung dagegen nicht unmittelbar anzuwenden. Daran hat die Ergänzung des § 126 BGB um § 126a und § 126b BGB durch 57

das Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr vom 13. Juli 2001 (*BGBI. I S. 1542*) nichts geändert. Auch die §§ 126a, 126b BGB sind wegen des fortbestehenden Sachzusammenhangs mit den Bestimmungen über Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte unmittelbar nur auf Willenserklärungen anwendbar. Für rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen gelten sie allenfalls entsprechend (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 38, BAGE 156, 8; 15. Dezember 2011 - 7 ABR 40/10 - Rn. 33; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 32, BAGE 130, 1*).

(c) Das Formerfordernis des § 15 Abs. 2 TzBfG wird durch die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB gewahrt. Da die Unterrichtung nach § 15 Abs. 2 TzBfG keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung ist, finden §§ 126 ff. BGB nicht unmittelbar, sondern lediglich entsprechend Anwendung. Die entsprechende Anwendung ist nach dem mit dem Formerfordernis verfolgten Zweck nur für die Textform nach § 126b BGB geboten (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 65*). 58

(aa) Die Unterrichtung dient der rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers über den genauen Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Da der Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt im Allgemeinen nicht kennt, wird der Arbeitgeber verpflichtet, ihn hierüber mindestens zwei Wochen vorher zu unterrichten (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 20*). Damit kommt dem Formerfordernis des § 15 Abs. 2 TzBfG Informations-, Klarstellungs- und Beweisfunktion zu (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 66*). 59

(bb) Diesem Normzweck wird durch die Beachtung der Textform entsprechend § 126b BGB ausreichend Rechnung getragen (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 67*). 60

(aaa) Die Textform ist vorgesehen für Fälle, in denen das Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift unangemessen und verkehrerschwerend wäre. Davon ist insbesondere bei Vorgängen ohne erhebliche Beweiskraft und bei nicht erheblichen oder leicht wieder rückgängig zu machenden Rechtsfolgen 61

einer der Schriftform unterworfenen Erklärung auszugehen, also in den Fällen, in denen der Beweis- und Warnfunktion der Schriftform ohnehin kaum Bedeutung zukommt. Entscheidender Beurteilungsmaßstab für die Entscheidung, welche Formatbestände im Einzelnen für die Textform geöffnet werden sollen, ist die zu gewährleistende Sicherheit im Rechtsverkehr. Die Textform ist für Formerfordernisse vorgesehen, bei denen eine ausreichende Rechtssicherheit auch gegeben ist, wenn beispielsweise lediglich eine Kopie einer Erklärung (zB ein Telefax), ein nicht unterschriebenes Papierdokument herkömmlich postalisch oder die Erklärung überhaupt nur mittels telekommunikativer Einrichtungen übermittelt wird. Sie genügt vor allem für Formatbestände, bei denen keiner der Beteiligten und auch kein Dritter ein ernsthaftes Interesse an einer Fälschung der Erklärung haben kann (*vgl. hierzu BT-Drs. 14/4987 S. 18*).

(bbb) Das in § 15 Abs. 2 TzBfG bestimmte Formerfordernis dient zwar auch Beweis Zwecken. Die Beweisfunktion ist jedoch eher gering, da die Arbeitsvertragsparteien und Dritte kein ernsthaftes Interesse an einer Fälschung der Erklärung haben können. Zu der in erster Linie bezweckten Information des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts und damit der Herstellung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit genügt die Wahrung der Textform. Die Wahrung der Schriftform entsprechend § 126 Abs. 1 BGB ist auch nicht deshalb geboten, weil der Arbeitgeber vor einer übereilten und folgenschweren Erklärung geschützt werden müsste (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 69*).

62

(2) Das Schreiben vom 13. November 2014 wahrt die Textform nach § 126b Satz 1 BGB. Die Erklärung ist in einer zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise abgegeben. Im Briefkopf ist angegeben, dass die Erklärung von der DT AG stammt. Der Abschluss des Schreibens ist durch die Grußformel und den Zusatz „Ihre HR Business Services - Dieses Schreiben ist ohne Unterschrift gültig.“ kenntlich gemacht.

63



- B. Die Zurückverweisung erfasst auch die Klageanträge zu 1. und zu 3. 64
- I. Die Entscheidung über den gegen die vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen gerichteten Kündigungsschutzantrag (Klageantrag zu 1.) hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Bedingungseintritts nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet hat, worauf sich die Beklagte in erster Linie beruft. Da der Erfolg einer Kündigungsschutzklage grundsätzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Kündigungstermins voraussetzt (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 22, BAGE 150, 234; 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 17, BAGE 147, 358*), wäre der Klageantrag zu 1. unbegründet, wenn das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Bedingungseintritts nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet haben sollte. 65
- II. Der Erfolg des Weiterbeschäftigungsantrags hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2014 hinaus fortbestanden hat. Dies kann der Senat nicht beurteilen. 66

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

M. Zwisler

Weber

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 882/16  
26 Sa 1892/15  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## BESCHLUSS

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. November 2018 beschlossen:

Der Tenor des Senatsurteils vom 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - wird gemäß § 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit der darin enthaltenen Datumsangabe

des vorgehenden Urteils des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg - 26 Sa 1892/15 - berichtigt. Diese lautet korrekt:

**„16. Dezember 2016“**

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel