

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 12. August 2015  
- 7 AZR 592/13 -  
ECLI:DE:BAG:2015:120815.U.7AZR592.13.0

I. Arbeitsgericht Dessau-Roßlau

Urteil vom 14. Januar 2011  
- 8 Ca 18/10 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 13. November 2012  
- 6 Sa 99/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Klagefrist - Auslaufrfrist

Bestimmungen:

TzBfG § 15 Abs. 2, §§ 17, 21; KSchG §§ 5, 7 Halbs. 1; BGB § 133; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1; TVÜ-Forst § 19

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 592/13

6 Sa 99/11

Landesarbeitsgericht

Sachsen-Anhalt

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. August 2015

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes, revisionsklagendes und  
anschlussrevisionsbeklagtes Land,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und  
Anschlussrevisionskläger,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Holzhausen und Jacobi für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes und die Anschlussrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 13. November 2012 - 6 Sa 99/11 - werden zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat 2/5, der Kläger hat 3/5 der Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung am 22. Januar 2010 geendet hat. 1

Der Kläger ist bei dem beklagten Land und dessen Rechtsvorgänger seit 1988 als Forstarbeiter (Vorarbeiter) beschäftigt, zuletzt im Bereich des Betreuungsforstamts D. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW / MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts vom 18. Dezember 2007 (TVÜ-Forst) Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält folgende Regelung zur sog. Winterruhe: 2

#### **„§ 19**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
ohne Kündigung wegen winterlicher Arbeitsunterbrechung  
in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen  
und Sachsen-Anhalt**

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis gilt in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt mit Ausnahme des Nationalparks Harz ohne besondere Kündigung als beendet, wenn infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse oder anderer nicht vorherzusehender Umstände im Bereich der forstwirtschaftlichen Verwaltungen und Betriebe der Län-

der die Weiterführung der Arbeiten unmöglich wird.<sup>2</sup>Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, ist der/die Beschäftigte wieder einzustellen.<sup>3</sup>Diese Verpflichtung entfällt, wenn der/die Beschäftigte die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt; die Verpflichtung entfällt auch, wenn während der Unterbrechung ein Sachverhalt eintritt, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte.<sup>4</sup>Die tariflichen Rechte, die bis zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erworben wurden, leben nach der Wiedereinstellung wieder auf. ...

- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten in den Ländern Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt mit Ausnahme des Nationalparks Harz, deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 16. November bis 15. April geendet hat und die bei Wiederaufnahme der Arbeit nach Absatz 1 Satz 2 wieder eingestellt worden sind, erhalten nach einer Wartezeit von 14 Kalendertagen, gerechnet vom Beginn der ersten Arbeitsunterbrechung an, für jeden folgenden Kalendertag in dem Zeitraum, für den ihnen während der Arbeitsunterbrechung Arbeitslosengeld, Krankengeld nach dem Sozialgesetzbuch III und V, Verletztengeld nach dem Sozialgesetzbuch VII zustehen, einen Zuschuss in Höhe von 0,82 Euro.

...“

Mit Schreiben vom 14. Januar 2010, das dem Kläger nach Beendigung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit am 23. Januar 2010 ausgehändigt wurde, teilte das beklagte Land dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis wegen außerordentlicher winterlicher Witterungseinflüsse gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst mit Ablauf des 22. Januar 2010 vorübergehend beendet werde. Der Kläger war zu dieser Zeit Mitglied des Personalrats. Nachdem er Anfang Februar 2010 erfahren hatte, dass von der Anordnung der Winterruhe einige im Bereich des Betreuungsforstamts beschäftigte Kollegen ausgenommen waren, erhob er die vorliegende, am 24. Februar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage. Mit Wirkung zum 1. März 2010 stellte das beklagte Land den Kläger nach § 19 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Forst wieder ein.

3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nicht aufgrund Bedingungseintritts am 22. Januar 2010 beendet worden. Die in § 19 TVÜ-Forst vorgesehene (fristlose) Beendigung von Arbeitsverhältnissen sei mit höherrangigem Recht nicht vereinbar. Der ihm als Personalratsmitglied zustehende Sonderkündigungsschutz werde umgangen. Auch hätten die Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst nicht vorgelegen. Außerdem sei die von dem beklagten Land getroffene Auswahlentscheidung hinsichtlich der von der Winterruhe nicht betroffenen Arbeitnehmer ermessensfehlerhaft. Die Klage sei nicht wegen Versäumung der Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG unbegründet. Die Klagefrist sei gewahrt, da sie erst mit seiner Kenntnisnahme von der ermessensfehlerhaften Auswahlentscheidung in Lauf gesetzt worden sei. Die Ermessensfehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung könne außerhalb der Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG im Rahmen einer allgemeinen Feststellungsklage geltend gemacht werden. 4

Der Kläger hat zuletzt beantragt 5  
festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis nicht wegen Winterruhe vom 22. Januar 2010 bis zum 28. Februar 2010 beendet war.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat behauptet, die extreme Schneelage habe ein Arbeiten in den betroffenen Waldgebieten aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen unmöglich gemacht. Lediglich einige Arbeitnehmer seien im Rahmen eines Notdienstes beschäftigt worden. Ein Einsatz des Klägers im Rahmen der Notdienstarbeiten sei nach Abwägung der betrieblichen und persönlichen Interessen nicht in Betracht gekommen. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes vom 14. Januar 2010 nicht bereits zum 22. Januar 2010, sondern erst zum 6. Februar 2010 beendet worden ist. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die vollständige Ab- 7

weisung der Klage. Der Kläger begehrt mit seiner Anschlussrevision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

## Entscheidungsgründe

- Die Revision des beklagten Landes und die Anschlussrevision des Klägers sind unbegründet. Die Klage ist zulässig, aber nur zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der auflösenden Bedingung in § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst geendet hat, allerdings nicht bereits am 22. Januar 2010, sondern nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Klägers durch das beklagte Land über den Zeitpunkt des Eintritts der Winterruhe und damit am 6. Februar 2010. 8
- I. Die Klage ist zulässig. 9
1. Es handelt sich entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts um eine Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 TzBfG, auch wenn der Antragswortlaut sich nicht an § 17 Satz 1 TzBfG orientiert. Dies ergibt die Auslegung der Prozessklärungen des Klägers. 10
- a) Das Revisionsgericht hat prozessuale Willenserklärungen selbständig auszulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 27 mwN*). 11

b) Danach ist das Klagebegehren nicht als allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, sondern als Bedingungskontrollklage iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG zu verstehen. Dies entspricht dem Klageziel und der wohlverstandenen Interessenlage des Klägers. Der Kläger macht geltend, sein Arbeitsverhältnis sei nicht durch den Eintritt der Winterruhe gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst am 22. Januar 2010 beendet worden, da die in § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst bestimmte auflösende Bedingung mit höherrangigem Recht nicht vereinbar sei und zudem die in der Regelung genannten Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen hätten. Damit beruft sich der Kläger auf die Unwirksamkeit und den Nichteintritt der auflösenden Bedingung. Beides ist nicht mit einer allgemeinen Feststellungsklage, sondern mit einer Bedingungskontrollklage geltend zu machen. Die Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt im Streit steht. Ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt regelmäßig von der Auslegung der tariflichen oder einzelvertraglichen Bedingungsabrede ab. 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 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., 21, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 23; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 12 f.; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 18, BAGE 148, 357; 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 13*). Hierunter fällt auch der Einwand des Klägers, das beklagte Land habe eine fehlerhafte Auswahlentscheidung hinsichtlich der nicht von der Winterruhe betroffenen Arbeitnehmer getroffen. Damit rügt der Kläger, die auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, da § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst die getroffene Auswahlentscheidung nicht zulasse.

12

2. Die Bedingungskontrollklage ist zulässig. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezeichnet die zur gerichtlichen Überprüfung gestellte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch auflösende

13

Bedingung hinreichend genau. Für eine Bedingungskontrollklage bedarf es keines besonderen Feststellungsinteresses (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 10 zur Befristungskontrollklage).

II. Die Klage ist überwiegend unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der auflösenden Bedingung in § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst am 6. Februar 2010 geendet. Die auflösende Bedingung der Winterruhe gilt als wirksam und eingetreten, da der Kläger nicht rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nach Zugang der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes am 23. Januar 2010 Klage erhoben hat. Allerdings ist das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit Ablauf des 22. Januar 2010, sondern erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des beklagten Landes über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts beendet worden. 14

1. § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst regelt eine auflösende Bedingung für das Arbeitsverhältnis. Danach wird das Arbeitsverhältnis bei witterungsbedingter Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nicht suspendiert, sondern rechtlich beendet. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmung. 15

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt 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 Tarifwortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch 16



brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 904/13 - Rn. 27; 22. Januar 2014 - 7 AZR 243/12 - Rn. 28*).

b) Bereits die Formulierung in § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst, das Arbeitsverhältnis gelte „ohne besondere Kündigung als beendet“, spricht - ebenso wie die Überschrift von § 19 TVÜ-Forst „Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen winterlicher Arbeitsunterbrechung in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt“ - dafür, dass das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen der in der Vorschrift genannten Voraussetzungen rechtlich beendet ist und nicht nur ruht. Dieses Verständnis wird durch den Gesamtzusammenhang der tarifvertraglichen Regelung bestätigt. § 19 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Forst sieht einen Wiedereinstellungsanspruch vor und § 19 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Forst regelt die Voraussetzungen für die Wiedereinstellung. Bei einer Wiedereinstellung geht es um die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses und nicht nur um die Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Suspendierung der Hauptleistungspflichten. Von diesem Verständnis des Begriffs der Wiedereinstellung geht auch § 19 Abs. 1 TVÜ-Forst aus. Das zeigt die Unterscheidung zwischen der Wiederaufnahme der Arbeit und der Wiedereinstellung in § 19 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Forst. Zudem hat die Regelung zum Erhalt der tariflichen Rechte in § 19 Abs. 1 Satz 4 TVÜ-Forst nur dann einen Anwendungsbereich, wenn die Winterruhe zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Schließlich entspricht diesem Verständnis auch der mit dieser Bestimmung von den Tarifvertragsparteien verfolgte Zweck, den Arbeitgeber von den witterungsbedingten Vergütungsrisiken zu entlasten und den Arbeitnehmern den Bezug von Arbeitslosengeld zu ermöglichen. Dieser Normzweck schlägt sich in der Wintergeldregelung in § 19 Abs. 2 TVÜ-Forst nieder (*vgl. BAG 28. August 1987 - 7 AZR 249/86 - zu I 2 b der Gründe, zu § 62 MTW*).

2. Die auflösende Bedingung der Winterruhe gilt nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten. 18

a) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung und den fehlenden Eintritt der 19

Bedingung nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat.

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 auflösenden Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*grundlegend BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 14; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357*). 20

b) Der Kläger hat die vorliegende Bedingungskontrollklage nicht rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG nach Zugang der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes erhoben. Die Klagefrist begann mit Zugang der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes vom 14. Januar 2010 beim Kläger am 23. Januar 2010 und endete nach Ablauf von drei Wochen am Montag, dem 15. Februar 2010 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB, § 222 Abs. 2 ZPO). Die Klage ist erst am 24. Februar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangen. 21

c) Die Voraussetzungen für eine nachträgliche Zulassung der Bedingungskontrollklage liegen nicht vor. 22

aa) War ein Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Bedingungskontrollklage innerhalb von drei Wochen zu erheben, so ist nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 5 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 KSchG ist mit dem Antrag auf nachträgliche Klagezulassung die Klageerhebung zu verbinden. 23

Der Antrag kann gemäß §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, nicht mehr gestellt werden.

bb) Danach kommt eine nachträgliche Zulassung der Bedingungskontrollklage nicht in Betracht. Der Kläger hat keinen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Bedingungskontrollklage gestellt. Selbst wenn seine Erklärung im Schriftsatz vom 1. August 2012, ihm müsse schon von Amts wegen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt werden, als ein solcher Antrag auszulegen wäre, hätte der Antrag zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gestellt werden können. Die Frist nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG war bereits am 15. August 2010 abgelaufen. Die Frist des § 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG ist eine absolute Frist, in die der Säumige auch nach § 233 ZPO nicht wieder eingesetzt werden kann (*BAG 28. Januar 2010 - 2 AZR 985/08 - Rn. 24, BAGE 133, 149*).

24

d) Der Grundsatz des Vertrauensschutzes verbietet es nicht, die auflösende Bedingung als eingetreten anzusehen. Die Voraussetzungen für die Gewährung von Vertrauensschutz (*vgl. dazu BVerfG 15. Januar 2009 - 2 BvR 2044/07 - Rn. 85, BVerfGE 122, 248; 2. Mai 2012 - 2 BvL 5/10 - Rn. 81, BVerfGE 131, 20; 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129, 154; BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - Rn. 33, BAGE 117, 281; 18. Januar 2001 - 2 AZR 616/99 - zu II 3 d der Gründe*) liegen nicht vor. Die Klagefrist und die Fiktion der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG galten zwar nach der früheren Rechtsprechung des Senats (*BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 2 der Gründe, BAGE 111, 148; 19. Januar 2005 - 7 AZR 113/04 - zu II 2 b bb der Gründe; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 662/05 - Rn. 20; 21. Januar 2009 - 7 AZR 843/07 - Rn. 12, 15*) nicht für Streitigkeiten über den Eintritt auflösender Bedingungen. Diese Rechtsprechung hat der Senat durch Urteil vom 6. April 2011 (*- 7 AZR 704/09 - BAGE 137, 292*) und damit nach dem hier streitigen Eintritt der auflösenden Bedingung geändert. Es kann dahinstehen, ob überhaupt ein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der früheren Rechtsprechung des Senats entstehen konnte. Jedenfalls hat der Kläger

25

nicht geltend gemacht, die Klagefrist im Vertrauen auf diese Rechtsprechung versäumt zu haben. Davon kann auch deshalb nicht ausgegangen werden, weil der Kläger sich nicht nur auf den Nichteintritt der auflösenden Bedingung, sondern auch auf deren Unwirksamkeit berufen hat.

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht schon mit Ablauf des 22. Januar 2010, sondern erst am 6. Februar 2010 geendet. 26

a) Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist. Das Arbeitsverhältnis wird bis dahin fortgesetzt, ohne dass ein Fall von §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 67). 27

b) Dies gilt entgegen der Ansicht des beklagten Landes auch für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt der Winterruhe nach § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst. 28

aa) § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst sieht zwar vor, dass das Arbeitsverhältnis bereits dann als beendet gilt, wenn infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse oder anderer nicht vorherzusehender Umstände im Bereich der forstwirtschaftlichen Verwaltungen und Betriebe der Länder die Weiterführung der Arbeiten unmöglich wird. Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 TzBfG ist jedoch nach § 22 TzBfG zwingend. Zu Ungunsten des Arbeitnehmers darf von dieser Vorschrift auch durch Tarifvertrag nicht abgewichen werden. 29

bb) Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ist eine Abweichung von § 15 Abs. 2 TzBfG zu Ungunsten des Arbeitnehmers auch dann nicht zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis nur vorübergehend beendet wird, weil der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Wiedereinstellung verlangen kann. Die 30

Vorschrift unterscheidet nicht zwischen der dauerhaften und der vorübergehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Gesetzeszweck. Ausweislich der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 14/4374 S. 20*) soll die Auslaufrist dem Arbeitnehmer Zeit geben, sich auf das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses einzustellen, insbesondere einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Dieser Gesetzeszweck kommt auch dann zum Tragen, wenn dem Arbeitnehmer - wie nach § 19 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Forst - zu einem späteren Zeitpunkt ein Wiedereinstellungsanspruch zusteht. Auch in diesem Fall ermöglicht es die Auslaufrist dem Arbeitnehmer, sich auf das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses einzustellen, indem er sich arbeitslos meldet oder zur Sicherung seines Lebensunterhalts einen anderen Arbeitsplatz für die Dauer der Winterruhe sucht.

cc) Das beklagte Land beruft sich ohne Erfolg auf den Normzweck des § 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst. Die Regelung dient vorrangig dazu, den Arbeitgeber von dem Risiko zu entlasten, Arbeitnehmer vergüten zu müssen, die er witterungsbedingt nicht einsetzen kann. Dieser Zweck wird auch bei Einhaltung der Frist des § 15 Abs. 2 TzBfG erreicht. Den Arbeitgeber trifft lediglich für die Dauer von zwei Wochen das Risiko der Entgeltzahlung ohne Gegenleistung; für die darüber hinausgehende Zeit ist er von diesem Risiko befreit. 31

dd) Aus der Entscheidung des Senats vom 28. August 1987 (- 7 AZR 249/86 -) kann das beklagte Land nichts zu seinen Gunsten herleiten. Diese Entscheidung erging vor dem Inkrafttreten des TzBfG. 32

c) Danach endete das Arbeitsverhältnis nicht schon mit Ablauf des 22. Januar 2010, sondern erst zwei Wochen nach Zugang der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes beim Kläger. Die Mitteilung des beklagten Landes ging dem Kläger am 23. Januar 2010 zu. Das Arbeitsverhältnis endete daher mit Ablauf des 6. Februar 2010. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger nicht rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nach Zugang der Beendigungsmitteilung des beklagten Landes Bedingungskontrollklage erhoben hat. Die Klagefrist und die Fiktion nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gelten nicht für die Einhaltung der Aus- 33

lauffrist des § 15 Abs. 2 TzBfG (*BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 113/04 - zu II 2 b bb der Gründe*). § 15 Abs. 2 TzBfG regelt keinen Unwirksamkeitsgrund für die auflösende Bedingung, vielmehr wird das vereinbarte Vertragsende durch die gesetzliche Anordnung modifiziert.

III. Wegen der Erfolglosigkeit der Revision und der Anschlussrevision sind die Kosten des Revisionsverfahrens gemäß § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO verhältnismäßig zu teilen.

34

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Holzhausen

Jacobi