

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 27. Juli 2016
- 7 AZR 276/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:270716.U.7AZR276.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 28. März 2013
- 25 Ca 570/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 5. März 2014
- 5 Sa 36/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Weiterbeschäftigungsverlangen

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 1; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) § 1 Abs. 2 Buchst. i, § 33 Abs. 2 und Abs. 3; GG Art. 12 Abs. 1; SGB VI § 43 Abs. 2 Satz 2; BGB § 126 Abs. 1, § 126b

Leitsätze:

1. Die in § 33 Abs. 2 TV-L für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten vollen Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer geregelte auflösende Bedingung tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer, dessen vertraglich vereinbarte Arbeitspflicht weniger als drei Stunden täglich beträgt, seine geschuldete Arbeitsleistung noch erbringen kann und er seine Weiterbeschäftigung - entsprechend den Frist- und Formerfordernissen des § 33 Abs. 3 TV-L - vom Arbeitgeber verlangt hat.

2. Für das Weiterbeschäftigungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 276/14
5 Sa 36/13
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. März 2014 - 5 Sa 36/13 - teilweise aufgehoben, soweit die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 28. März 2013 - 25 Ca 570/12 - zurückgewiesen wurde und das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die auflösende Bedingung mit Ablauf des 14. Dezember 2012 geendet hat.
2. 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 über die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TV-L aufgrund der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer. 1

Die im Oktober 1956 geborene Klägerin war seit dem 1. August 1980 bei der Beklagten geringfügig beschäftigt, zuletzt nach Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 3. März 1999 im Umfang von zwei Wochenstunden zu einem Bruttomonatseinkommen von 178,51 Euro. Zeitweise leitete die Klägerin eine Eltern-Kind-Gruppe, seit März 2009 wurde sie als Beraterin in einem Beratungscafé für Eltern eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft Organisationszugehörigkeit zunächst der BAT und später der diesen ersetzende TV-L Anwendung. 2

Vom 3. Februar 2011 bis zum 16. Januar 2013 war die Klägerin durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Auf ihren Antrag vom 15. Februar 2011 wurde der Klägerin ab dem 1. März 2011 Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zum 31. August 2022 (Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze) in Höhe von monatlich 317,47 Euro bewilligt. Dem Bescheid der Deutschen Rentenver- 3

sicherung vom 17. August 2012, der ihr noch im selben Monat zugeht, lag ein ärztliches Gutachten vom 10. Juli 2012 zugrunde.

Mit Schreiben vom 27. November 2012, das der Klägerin am 30. November 2012 zugeht, informierte die Beklagte die Klägerin unter Hinweis auf § 33 TV-L darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis am 31. August 2012 geendet habe. 4

Der TV-L enthält auszugsweise die folgenden Regelungen: 5

„§ 1

Geltungsbereich

...

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,

...

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsver-

hältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ...

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

...“

Mit ihrer am 21. November 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 3. Dezember 2012 zugestellten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht nach § 33 Abs. 2 TV-L geendet. Sie hat die Auffassung vertreten, § 33 Abs. 2 TV-L finde auf das Arbeitsverhältnis wegen des nur geringfügigen Arbeitsumfangs von zwei Wochenstunden keine Anwendung. Die Tarifvertragsparteien hätten den Fall, dass der geschuldete Arbeitsumfang unterhalb der für die volle Erwerbsminderung maßgeblichen Schwelle einer möglichen Arbeitsleistung von weniger als drei Stunden täglich liege, nicht beachtet. Diese unbewusste Regelungslücke sei durch die Nichtanwendung von § 33 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L zu schließen. In dieser Fallkonstellation sei jedenfalls kein sachlicher Grund für eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Selbst bei festgestellter voller Erwerbsminderung könne bei einem Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitsverpflichtung im Umfang von zwei Wochenstunden keine Überforderung eintreten. Davon gehe das Gesetz in § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI erst aus, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage sei, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten. Ihre Tätigkeit im Elterncafé könne sie ohne weiteres ausüben. Das der Rentenbewilligung zugrunde liegende Gutachten vom 10. Juli 2012 beziehe sich auf eine andere Tätigkeit.

6

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt 7
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende
Arbeitsverhältnis durch die auflösende Bedingung des
§ 33 Abs. 2 TV-L weder mit Ablauf des 31. August 2012
noch mit Ablauf des 13. Dezember 2012 beendet ist, son-
dern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung der Klägerin zunächst durch Versäumnisurteil zurückgewie-
sen. Auf den dagegen gerichteten Einspruch der Klägerin hat das Landesar-
beitsgericht das Versäumnisurteil teilweise aufgehoben, das Urteil des Arbeits-
gerichts teilweise abgeändert und festgestellt, dass das zwischen den Parteien
bestehende Arbeitsverhältnis durch die auflösende Bedingung erst mit Ablauf
des 14. Dezember 2012 beendet worden ist. Mit der Revision begehrt die Klä-
gerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden
Bedingung in § 33 Abs. 2 TV-L auch nicht mit Ablauf des 14. Dezember 2012
geendet hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Sie führt zur teilweisen Aufhebung 10
der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht die Beru-
fung der Klägerin gegen das erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen und festge-
stellt hat, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch
die auflösende Bedingung mit Ablauf des 14. Dezember 2012 geendet hat. Mit
der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen
werden, soweit sie sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf-
grund der auflösenden Bedingung gemäß § 33 Abs. 2 TV-L zum 14. Dezember
2012 richtet. Die auflösende Bedingung ist nur dann eingetreten, wenn die Klä-
gerin nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsver-
mögen nicht mehr im Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung von zwei Wo-

chenstunden weiterbeschäftigt werden kann. Dies kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht. Die Sache ist daher zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Revision der Klägerin zulässig. Die Revisionsbegründung entspricht den gesetzlichen Anforderungen. Sie setzt sich im erforderlichen Umfang mit der Begründung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auseinander. 11

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen die Revisionsgründe angegeben werden, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (*vgl. etwa BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 323/14 - Rn. 8; 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10 mwN*). 12

2. Diese Anforderungen erfüllt die Revisionsbegründung. Sie setzt sich mit den tragenden Urteilsgründen ausreichend auseinander. Die Klägerin greift die Begründung des Landesarbeitsgerichts an, § 33 TV-L sei auch auf Arbeitsverhältnisse mit „besonders geringfügig“ Beschäftigten anzuwenden. Sie macht geltend, die Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde im Falle einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung künftig die arbeitsvertraglich 13

geschuldete Leistung nicht mehr erbringen können, passe nicht auf die Gruppe derjenigen, die arbeitsvertraglich eine Arbeitsleistung im Umfang von weniger als drei Stunden täglich schulden. Damit habe das Landesarbeitsgericht das Bestehen einer tariflichen Regelungslücke zu Unrecht verneint und eine ergänzende Auslegung der Tarifbestimmung unter Berücksichtigung der zeitlichen Grenze von drei Arbeitsstunden täglich rechtsfehlerhaft unterlassen. Unabhängig davon habe das Landesarbeitsgericht die sachliche Rechtfertigung der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG nicht ausreichend geprüft. Mit diesen Ausführungen enthält die Revisionsbegründung eine ausreichende Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Es wird deutlich, weshalb die Klägerin das angefochtene Urteil für rechtsfehlerhaft hält. Soweit die Beklagte geltend macht, die Revisionsbegründung befasse sich nicht mit der vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Entstehungsgeschichte von § 33 TV-L und der Vorgängerregelung in § 59 BAT, übersieht sie, dass es sich hierbei nicht um eine eigenständig tragende Begründung des angefochtenen Urteils handelt, sondern lediglich um ein Begründungselement für die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, § 33 Abs. 2 TV-L finde auch auf so geringfügig Beschäftigte wie die Klägerin Anwendung.

II. Die Revision ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann nicht angenommen werden, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der auflösenden Bedingung nach § 33 Abs. 2 TV-L am 14. Dezember 2012 geendet hat. 14

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die in § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L geregelte auflösende Bedingung nicht nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und als eingetreten gilt. Die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben. 15

a) Die Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll. Ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt in der Regel von der Auslegung der tariflichen oder einzelvertragli- 16

chen Bedingungsabrede ab. Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig nahezu unlösbar mit der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. So kann nach ständiger Rechtsprechung des Senats bei auflösenden Bedingungen, die an eine Rentengewährung wegen Erwerbsminderung anknüpfen, vor allem aus verfassungsrechtlichen Gründen eine einschränkende Auslegung geboten sein. Sie dient der Wirksamkeit der Bedingungsabrede. Die Wirksamkeit der Bedingung korrespondiert mit ihren Voraussetzungen. Die Auslegung und die Prüfung der Wirksamkeit tariflicher auflösender Bedingungen sind ineinander verschränkt. 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., BAGE 137, 292; vgl. 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 14; 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 13; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 18, BAGE 148, 357; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 12 f.*).

b) Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG der auflösend bedingte Arbeitsvertrag 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 (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; vgl. 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 15; 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 14; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 14*). Anders als bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnissen, bei denen bereits vor Ablauf der Befristung nach § 17 Satz 1 TzBfG Klage erhoben werden kann (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 24; 21. September 2011 - 7 AZR*

17

375/10 - Rn. 8, BAGE 139, 213; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu I der Gründe, BAGE 110, 38), ist eine Bedingungskontrollklage erst dann zulässig, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet hat. Vor einer solchen schriftlichen Unterrichtung ist für eine Bedingungskontrollklage kein Raum (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 15; 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., aaO).

c) Danach hat die Klägerin rechtzeitig eine Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Sie hat sich zwar schon vor Zugang der Beendigungsmitteilung vom 27. November 2012 mit der am 21. November 2012 bei Gericht eingegangenen Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung gewandt. Die vor Beginn der Frist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beim Arbeitsgericht eingereichte, zu diesem Zeitpunkt im Zweifel auf allgemeine Feststellung gerichtete Klage (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 16) ist seit dem Zugang der Beendigungsmitteilung am 30. November 2012 allein als Bedingungskontrollklage zu verstehen. Davon sind die Vorinstanzen zutreffend ausgegangen. Da die Klage der Beklagten am 3. Dezember 2012 zugestellt wurde, ist die Klageerhebung nach Zugang der Beendigungsmitteilung der Beklagten bei der Klägerin am 30. November 2012 erfolgt. 18

2. Das Landesarbeitsgericht hat mit einer rechtsfehlerhaften Begründung angenommen, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe aufgrund der auflösenden Bedingung in § 33 Abs. 2 TV-L am 14. Dezember 2012 geendet. 19

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der TV-L Anwendung. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin trotz ihrer nur im Umfang von zwei Wochenstunden bestehenden Arbeitsverpflichtung nicht vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen. 20

aa) Nach § 1 Abs. 2 Buchst. i TV-L gilt dieser Tarifvertrag nicht für geringfügig Beschäftigte iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Danach liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahrs auf 21

längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450,00 Euro im Monat übersteigt. Diese Voraussetzungen sind im Fall der sog. „Zeitgeringfügigkeit“ nur bei gelegentlicher Beschäftigung erfüllt. Bei einer regelmäßigen geringfügigen Beschäftigung findet hingegen § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Anwendung, auf den § 1 Abs. 2 TV-L nicht Bezug nimmt. Geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, deren Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung 450,00 Euro im Monat nicht übersteigt, sind daher nicht aus dem Geltungsbereich des TV-L ausgenommen, wenn sie regelmäßig beschäftigt werden. Regelmäßig ist die Beschäftigung, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll (*vgl. BSG 11. Mai 1993 - 12 RK 23/91 -; vgl. auch KassKomm/Seewald Stand 1. Juni 2016 § 8 SGB IV Rn. 22; ErfK/Rolfs 16. Aufl. § 8 SGB IV Rn. 13*).

bb) Danach ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht nach § 1 Abs. 2 Buchst. i TV-L iVm. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vom Anwendungsbereich des TV-L ausgenommen. Die Klägerin übt die Tätigkeit bei der Beklagten nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seit 1980 und somit nicht nur gelegentlich aus. Sie ist regelmäßig im Umfang von zwei Wochenstunden zu einem Entgelt von monatlich unter 450,00 Euro iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geringfügig beschäftigt. 22

b) Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird auch von § 33 Abs. 2 TV-L erfasst. Entgegen der Auffassung der Klägerin nimmt die Regelung Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als drei Stunden täglich nicht von ihrem Anwendungsbereich aus. Anhaltspunkte für eine derartige Begrenzung des Anwendungsbereichs der Vorschrift sind nicht ersichtlich. Die Tarifbestimmung ist insoweit auch nicht lückenhaft. Da § 1 Abs. 2 Buchst. i TV-L ausdrücklich nur die geringfügig Beschäftigten iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vom Geltungsbereich des TV-L ausnimmt, kann auf eine planwidrige Regelungslücke im Tarifvertrag für die nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geringfügig Beschäftigten nicht geschlossen werden. 23

c) Das Landesarbeitsgericht ist jedoch nicht ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nach § 33 Abs. 2 TV-L aufgrund der Zustellung des Rentenbescheids vom 17. August 2012 mit Ablauf des 14. Dezember 2012 geendet. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die auflösende Bedingung trete ohne weiteres auch bei Arbeitsverhältnissen ein, bei denen eine Arbeitsverpflichtung unter drei Stunden täglich bestehe, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 24

aa) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die tarifliche Regelung über die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten vollen Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer grundsätzlich durch einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt ist. 25

(1) Tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen den Anforderungen der arbeitsrechtlichen Befristungs- bzw. Bedingungskontrolle genügen. Sie sind dazu nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit ggf. geltungserhaltend auszulegen (*vgl. BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe*). Der Sachgrund des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist zwar in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannt. Die Aufzählung ist jedoch nur beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung vor dem Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Gründe für Befristungen oder auflösende Bedingungen ausschließen (*BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 23, BAGE 117, 255*). 26

(2) Eine auflösende Bedingung für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten unbefristeten Erwerbsminderung beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können. Eine daran anknüpfende auflösende Bedingung dient einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit zu verrichten und bei dem bei einer Fortsetzung der Tätigkeit 27

die Gefahr einer weiteren Verschlimmerung seines Gesundheitszustands besteht. Andererseits soll dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen werden, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben (vgl. BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 51, BAGE 148, 357; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 22, BAGE 117, 255).

bb) Die in § 33 Abs. 2 TV-L geregelte auflösende Bedingung erfordert aufgrund der von Art. 12 Abs. 1 GG ausgehenden Schutzwirkung eine verfassungskonform einschränkende Auslegung für Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitspflicht sich auf weniger als drei Stunden täglich beläuft, die trotz der vom Rentenversicherungsträger festgestellten vollen Erwerbsminderung ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung noch erbringen können und die ihre Weiterbeschäftigung vom Arbeitgeber verlangt haben. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. 28

(1) Voll erwerbsgemindert sind nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Besteht die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistungsverpflichtung - wie im vorliegenden Fall - weniger als drei Stunden täglich, kann aus der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung allein nicht geschlossen werden, dass der Arbeitnehmer voraussichtlich nicht mehr in der Lage ist, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Das von den Tarifvertragsparteien anerkannte Bedürfnis, das Arbeitsverhältnis zu beenden, weil der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich dauerhaft gehindert ist, seine arbeitsvertraglichen Leistungen zu erbringen, besteht daher nicht ohne weiteres. Ist der Arbeitnehmer trotz der festgestellten vollen Erwerbsminderung in der Lage, seine vertraglich vereinbarten Leistungen zu erbringen, besteht kein aner kennenswerter Grund, 29

das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu beenden. Dementsprechend haben die Tarifvertragsparteien für den Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach den Feststellungen des Rentenversicherungsträgers trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen sinnvoll fortsetzen kann, in § 33 Abs. 3 TV-L für die teilweise Erwerbsminderung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Diese Tarifbestimmung ist Folge einer verfassungskonformen Auslegung der ursprünglich in § 59 Abs. 1 BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung geregelten auflösenden Bedingung. Der Senat hatte diese Tarifbestimmung, die eine § 33 Abs. 3 TV-L vergleichbare Regelung nicht enthielt, im Hinblick auf den Schutz der Freiheit der Berufsausübung des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG einschränkend ausgelegt. Danach endete das Arbeitsverhältnis trotz der Zustellung eines Bescheids über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nicht, wenn der Arbeitnehmer noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm nach seinem Leistungsvermögen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnte und er dies vom Arbeitgeber verlangt hatte. Die daraufhin zum 1. Januar 2002 in Kraft getretene, mit § 33 Abs. 3 TV-L inhaltsgleiche, den Vorgaben der Rechtsprechung entsprechende Neufassung des § 59 Abs. 3 BAT diene der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (*BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 55, BAGE 148, 357; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 24, BAGE 117, 255*).

(2) Auch bei der Feststellung der vollen Erwerbsminderung eines Arbeitnehmers, dessen vertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als drei Stunden täglich beträgt, verlangt eine im Lichte des Art. 12 Abs. 1 GG gebotene Auslegung des § 33 Abs. 2 TV-L, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung eröffnet werden muss, wenn er trotz der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung nach den Feststellungen des Rentenversiche-

30

Träger dazu in der Lage ist, im arbeitsvertraglich geschuldeten Umfang seine Arbeitsleistung zu erbringen und er - entsprechend den Frist- und Formerfordernissen des § 33 Abs. 3 TV-L - seine Weiterbeschäftigung vom Arbeitgeber verlangt. Für diesen Fall kann weder die der Tarifbestimmung zugrunde liegende Annahme, dass der Arbeitnehmer die geschuldete Leistung nicht mehr erbringen kann, Geltung beanspruchen, noch muss der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen davor geschützt werden, dass sich sein Gesundheitszustand durch die Fortsetzung der Tätigkeit verschlimmern könnte. Ein von den Tarifvertragsparteien anerkanntes Bedürfnis des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht danach nicht, wenn der Arbeitnehmer einen leistungsgerechten Arbeitsplatz innehat und nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen seinen arbeitsvertraglichen Pflichten in vollem Umfang noch genügen kann (*vgl. BAG 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - zu II 2 der Gründe, BAGE 95, 264*). Ansonsten bliebe die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Freiheit der Berufsausübung des Arbeitnehmers unbeachtet, an einem von ihm gewählten Arbeitsplatz festzuhalten, dessen Anforderungen er trotz eines gesundheitlich eingeschränkten Leistungsvermögens genügt. Demgegenüber ist das Interesse des Arbeitgebers, sich von einem Arbeitnehmer allein deshalb zu trennen, weil er eine Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, nicht schützenswert. Verlangt der Arbeitnehmer trotz des Rentenbezugs vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob das vom Rentenversicherungsträger festgestellte Leistungsvermögen für eine vertragsgemäße Beschäftigung ausreicht. Nur wenn dies nicht der Fall ist, liegt ein sachlicher Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Ausspruch einer Kündigung vor (*vgl. BAG 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - zu II 3 der Gründe, aaO*).

III. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Entscheidung des Rechtsstreits über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TV-L hängt davon ab, ob die Klägerin aufgrund ihres vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsver-

31

mögens noch im arbeitsvertraglich geschuldeten Umfang von zwei Wochenstunden leistungsfähig ist. Dazu hat das Landesarbeitsgericht bisher keine Feststellungen getroffen. Diese sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

IV. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deshalb, weil sich die Entscheidung aus anderen Gründen als richtig erweist (§ 561 ZPO). Die Bedingungskontrollklage ist nicht deshalb abzuweisen, weil die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung nicht in der Form und Frist verlangt hätte, die nach § 33 Abs. 3 TV-L für Fälle der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung vorausgesetzt wird und die dementsprechend auch bei einer verfassungskonformen Auslegung des § 33 Abs. 2 TV-L für die Fälle der Rente wegen voller Erwerbsminderung bei Arbeitnehmern mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als drei Stunden täglich zu verlangen ist. 32

1. Die Klägerin hat ihre Weiterbeschäftigung rechtzeitig beantragt. Die Frist ist mit Zustellung der Klageschrift bei der Beklagten am 3. Dezember 2012 gewahrt. 33

a) Nach § 33 Abs. 3 TV-L muss der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen, wenn er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TV-L verhindern will. Nach der Rechtsprechung des Senats (*BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - BAGE 148, 357*) beginnt die Zweiwochenfrist des § 33 Abs. 3 TV-L jedoch nicht bereits mit dem Zugang des Rentenbescheids bei dem Arbeitnehmer, sondern erst mit dem Zugang der daran anknüpfenden Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Dieses Verständnis gebieten die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interessen des Arbeitnehmers an einem effektiven Bestandsschutz (*vgl. hierzu ausführlich BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 67, 68, aaO*). 34

b) Mit der Zustellung der Klageschrift hat die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung rechtzeitig verlangt. Mit dem Bedingungskontrollantrag hat die Klägerin mit hinreichender Deutlichkeit ihren Willen erkennen lassen, das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen (*vgl. BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 73*, 35

BAGE 148, 357). Die Beendigungsmitteilung datiert vom 27. November 2012. Die am 21. November 2012 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage wurde der Beklagten am 3. Dezember 2012 zugestellt. Damit ist die Zweiwochenfrist des § 33 Abs. 3 letzter Halbs. TV-L gewahrt.

2. Mit der Zustellung der Klageschrift hat die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung auch in der nach § 33 Abs. 3 TV-L gebotenen Form geltend gemacht. Zu deren Wahrung bedarf es nicht der strengen Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB. Für den beim Arbeitgeber zu stellenden Antrag auf Weiterbeschäftigung trotz Bewilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend. Diese ist auch dann gewahrt, wenn der Beklagten eine nicht unterzeichnete Abschrift der Klageschrift zugestellt worden sein sollte. 36

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 Abs. 1 BGB eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Der normative Teil eines Tarifvertrags kann ein gesetzliches Schriftformerfordernis iSd. § 125 Satz 1 BGB begründen, weil er Rechtsnormen (§ 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) enthält, die nach Art. 2 EGBGB als Gesetze iSd. BGB anzusehen sind. Ein Rechtsgeschäft, welches der durch Tarifvertrag vorgeschriebenen Form ermangelt, ist daher gemäß § 125 Satz 1 BGB nichtig. Ob die Einhaltung des § 126 Abs. 1 BGB erforderlich ist oder ob die Einhaltung der Textform ausreicht, ist anhand des Normzwecks der jeweiligen Formvorschrift zu ermitteln. 37

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. 38

Daran hat die Ergänzung des § 126 BGB um § 126a und § 126b BGB durch 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 ihrer Eigenart - entsprechend (*vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 7 ABR 40/10 - Rn. 33; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 32, BAGE 130, 1; 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 b bb (1) der Gründe, BAGE 113, 64; vgl. auch BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 -*).

c) Danach genügt für das in § 33 Abs. 3 TV-L bestimmte Formerfordernis für das Weiterbeschäftigungsverlangen die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB. 39

aa) Das Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 33 Abs. 3 TV-L ist keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung (*vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 b bb (1) der Gründe, BAGE 113, 64*). Es bewirkt keine Rechtsänderung, sondern verhindert die in § 33 Abs. 2 TV-L vorgesehene Rechtsänderung in Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung. 40

bb) Auf das Weiterbeschäftigungsverlangen finden §§ 126 ff. BGB daher nicht unmittelbar, sondern lediglich entsprechend Anwendung. Diese ist nach dem mit dem Formerfordernis verfolgten Zweck nur für die Textform nach § 126b BGB geboten. 41

Durch die in § 33 Abs. 3 TV-L bestimmte Schriftform für das Weiterbeschäftigungsverlangen soll der Unsicherheit darüber vorgebeugt werden, ob der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung tatsächlich und rechtzeitig innerhalb der tariflichen Frist beim Arbeitgeber beantragt hat. Das Schriftformerfordernis hat daher Klarstellungs- und Beweisfunktion (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 b bb (1) der Gründe, BAGE 113, 64*). Diesem Normzweck wird 42

durch die Beachtung der Textform entsprechend § 126b BGB ausreichend Rechnung getragen.

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

43

(2) Das in § 33 Abs. 3 TV-L 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 Herstellung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit genügt die Wahrung der Textform. Dadurch wird dem Interesse des Arbeitgebers, der Unsicherheit darüber vorzubeugen, ob der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung fristgerecht verlangt, ausreichend Rechnung getragen. Die Wahrung der Schriftform entsprechend § 126 Abs. 1 BGB ist auch nicht deshalb geboten, weil der Arbeitnehmer vor einer übereilten und folgenschweren Erklärung geschützt werden müsste. Die Rechtsfolge des Weiterbeschäftigungsverlangens kann ohne weiteres rückgängig gemacht werden. Das Weiterbeschäftigungsverlangen verhindert die nach § 33 Abs. 2 TV-L vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Ar-

44

beitnehmer kann das Arbeitsverhältnis jederzeit - etwa durch Ausspruch einer Kündigung - unter Wahrung der Kündigungsfrist beenden.

Gräfl

Waskow

Kiel

Busch

Rose