

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018
- 7 AZR 690/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.7AZR690.16.0

I. Arbeitsgericht Darmstadt

Urteil vom 16. Dezember 2015
- 1 Ca 188/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Juli 2016
- 8 Sa 186/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Wiederaufleben eines Beamtenverhältnisses
- Betriebsratsmitglied

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 690/16
8 Sa 186/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2018

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Willms und die ehrenamtliche Richterin Holzhausen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Juli 2016 - 8 Sa 186/16 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die T-Systems International (MTV TSI) mit Ablauf des 31. Oktober 2015 beendet wurde.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 16. Dezember 2015 - 1 Ca 188/15 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung geendet hat. 1

Die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin war zunächst Beamtin 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 der Klägerin nach § 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung - (SUrlV) in der bis zum 8. Juni 2016 geltenden Fassung ab dem 1. Juli 1999 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Der Sonderurlaub wurde jeweils befristet bewilligt, zuletzt bis zum 31. Oktober 2015. 2

Die Beklagte, eine Tochtergesellschaft der DT AG, ging im Dezember 2002 aus einer Verschmelzung der T-Systems International GmbH (alt) auf die T I GmbH hervor und firmiert jetzt wieder unter T-Systems International GmbH. 3

Bei der damaligen T I GmbH, die zuvor unter D S GmbH firmiert und zum damaligen D Konzern gehört hatte, galt der zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen im VMI einerseits und der Industriegewerkschaft Metall andererseits am 9. September 1999 geschlossene Ergänzungstarifvertrag Nord-Württemberg/Nordbaden. Der Ergänzungstarifvertrag Nord-Württemberg/Nordbaden enthält Regelungen, welche die Flächentarifverträge der Metallindustrie des Tarifgebiets Nord-Württemberg/Nordbaden ergänzen und teilweise abändern. Im Übrigen bestimmt er, dass alle durch den Ergänzungstarifvertrag nicht berührten Regelungen der Flächentarifverträge des Tarifgebiets Nord-Württemberg/Nordbaden auch im Geltungsbereich des Ergänzungstarifvertrags Anwendung finden. Bei der damaligen T-Systems International GmbH (alt) galt ein mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossenes Tarifwerk. Nachdem auf die Beklagte als übernehmender Rechtsträger weitere Gesellschaften des Konzerns der DT AG verschmolzen worden waren, erfolgte für die Beklagte eine umfassende Neutarifizierung. Die mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Firmentarifverträge, darunter der Manteltarifvertrag für die T-Systems International (im Folgenden MTV TSI), traten am 1. September 2004 in Kraft. Die Anlage 1 zum 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 Abs. 3 dieser Anlage heißt es:

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

...

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG wieder auflebt.“

Die Klägerin war bei der Beklagten zuletzt auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2004 idF des Änderungsvertrags vom 3. Juni 2009 als Sachbearbeiterin Querschnitt/Support III beschäftigt und mit der Bestellung

4

von Hardware und dem Bearbeiten von Rechnungen für das Ressort I bundesweit betraut. § 2 des Arbeitsvertrags lautet:

„§ 2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

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

Die Beklagte verabschiedete im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen, die auch zum Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten führten, zwei Rationalisierungsprogramme und schloss hierüber mit dem Gesamtbetriebsrat am 29. April 2014 eine Gesamtbetriebsvereinbarung. § 8 dieser Rahmenvereinbarung sieht die Durchführung eines Auswahlverfahrens zwischen Mitarbeitern vor, deren Aufgaben nur zum Teil wegfallen (Teil-Betroffenheit). Diese Regelung lautet auszugsweise:

5

„§ 8 Auswahlverfahren bei Teil-Betroffenheit

- (1) Ziel des Auswahlverfahrens unter den teilbetroffenen Beschäftigten ... ist eine Festlegung, bei welchen Beschäftigten der Arbeitsplatz bestehen bleibt und bei welchen Beschäftigten der Arbeitsplatz wegfällt.

Bei der Auswahl der Beschäftigten für die verbleibenden Arbeitsplätze sollen die Businessanforderungen und die betrieblichen Belange berücksichtigt aber auch die sozialen Aspekte der Beschäftigten mit beachtet werden. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage der folgenden Merkmale:

- fachliche Eignung in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze und ggf. erforderliche Qualifizierung,
 - soziale Gesichtspunkte durch freiwillige Angabe des Beschäftigten (Geburtsdatum, Eintrittsdatum, Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder, Familienstand, Schwerbehinderung sowie besondere soziale Gesichtspunkte).
- (2) Zur Koordinierung der Umsetzung des Auswahlverfahrens für die im Interessenausgleich (§ 5) festgelegte betriebsändernde Maßnahme wird jeweils ein

Umsetzungsteam gebildet. In das Umsetzungsteam entsenden die IA-schließenden Parteien jeweils bis zu drei Vertreter. ... Jede Partei hat eine Stimme.

- (3) Auf der Basis des in Absatz (1) genannten Auswahlprinzips und der dort genannten Merkmale erstellt der Arbeitgeber einen Vorschlag für eine Auswahlentscheidung und stellt diese einschließlich der weiteren erforderlichen Unterlagen dem Umsetzungsteam rechtzeitig vor der Sitzung zur Verfügung. ... Kann auch hier keine einvernehmliche Lösung erzielt werden, liegt das Letztentscheidungsrecht beim Arbeitgeber.“

Die DT AG teilte der Klägerin, die Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats war, mit Schreiben vom 3. September 2015 mit, dass ihr Arbeitsplatz bei der Beklagten zum 31. Oktober 2015 wegfallen werde. Die Klägerin sei eine von zwei durch die Umstrukturierungsmaßnahme teilbetroffenen Mitarbeitern ihrer Einheit. Ein Arbeitsplatz falle weg. Die Auswahl sei im Umsetzungsteam einvernehmlich auf die Klägerin gefallen. Dabei seien die Erfordernisse des § 8 Abs. 1 Satz 2 der Rahmenvereinbarung beachtet worden. Insbesondere sei kein anderer teilbetroffener Mitarbeiter in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze weniger fachlich geeignet. Die sozialen Gesichtspunkte der Klägerin seien berücksichtigt worden. Mit Schreiben vom 16. September 2015 informierte die DT AG die Klägerin im Auftrag der Beklagten darüber, dass ihr Beamtenverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2015 wieder auflebe und dass sie ab dem 1. November 2015 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis stehe. Damit ende ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Auslaufen der Beurlaubung bzw. mit Aufleben des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch mit Ablauf des 31. Oktober 2015.

6

Mit ihrer am 1. Oktober 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 13. Oktober 2015 zugestellten Klage hat die Klägerin zunächst ihre Weiterbeschäftigung verlangt und die Auffassung vertreten, ihr Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgelöst worden. Diese Regelung finde auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die

7

arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel sei unklar, da für sie nicht erkennbar gewesen sei, ob der MTV TSI oder der Ergänzungstarifvertrag Nord-Württemberg/Nordbaden iVm. den Tarifverträgen der Metallindustrie gelten solle. Zudem sei ihr bei der ersten Beurlaubung verbindlich mitgeteilt worden, dass sie dauerhaft beurlaubt und bei der Beklagten eingesetzt werde, die Befristung auf fünf Jahre sei reine Formsache. Die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Sie ermögliche es der Beklagten, im kollusiven Zusammenwirken mit der DT AG den Eintritt der auflösenden Bedingung herbeizuführen. Damit könne die Beklagte zudem die Besetzung des Betriebsrats beeinflussen. Dies sei weder mit Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (Richtlinie 2002/14/EG) noch mit Art. 27 und Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 12. Dezember 2007 (GRC) vereinbar. Ihr Sonderurlaub sei allein wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht verlängert worden. Das ergebe sich daraus, dass die Beurlaubungen der anderen im Bereich I tätigen Beamten, die nicht Mitglied des Betriebsrats seien, verlängert worden seien.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die T-Systems International (MTV TSI) mit Ablauf des 31. Oktober 2015 beendet wurde,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Bedingungskontrollverfahrens als SB Querschnitt/Support weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

9

Das Arbeitsgericht hat die in erster Instanz ausschließlich auf vertragsgerechte Weiterbeschäftigung der Klägerin gerichtete Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem im Berufungsrechtszug gestellten Feststellungsantrag entsprochen und hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags die kla-

10

geabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte, die Klage insgesamt abzuweisen. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit das Landesarbeitsgericht dem Feststellungsantrag stattgegeben hat, und zur vollständigen Zurückweisung der Berufung der Klägerin. Der in der Revisionsinstanz allein anhängige Feststellungsantrag ist zulässig, aber unbegründet. 11

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 12

1. Bei dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für die T-Systems International (MTV TSI) mit Ablauf des 31. Oktober 2015 beendet wurde, handelt es sich nicht nur um eine Bedingungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG, sondern auch um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der Interessenlage der Klägerin (*vgl. hierzu etwa BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 22; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 15; 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 12, BAGE 145, 128; 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15; 2. Juni 2010 - 7 AZR 946/08 - Rn. 13*). 13

Die Klägerin hält die auflösende Bedingung wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG für unwirksam. Dies ist mit einer Bedingungskontrollklage gemäß §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG geltend zu machen. Soweit die Klägerin meint, § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sei nicht Vertragsbestandteil geworden, ist dies 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*). 14

2. Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag zulässig. Dies gilt auch, soweit der Antrag als allgemeiner Feststellungsantrag zu verstehen ist. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da sich die Beklagte auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelten auflösenden Bedingung beruft. 15
- II. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses der Klägerin nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 31. Oktober 2015 geendet. 16
1. § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Die Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags ist Vertragsbestandteil geworden und wirksam. Die Parteien haben die Geltung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht einzelvertraglich abbedungen. 17
- a) Nach § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 14. Dezember 2004 finden auf das Arbeitsverhältnis die für die Gesellschaft geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Diese Abrede ist als dynamische Bezugnahme auf die mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Firmentarifverträge der Beklagten, zu denen auch der MTV TSI gehört, auszulegen. 18
- aa) Bei der Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2004 handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann durch das Revisionsgericht selbst vorgenommen werden (*BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82*). 19
- bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und red- 20

lichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen trotz der Ausschöpfung anerkannter Auslegungsmethoden „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 22; 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 29 f., BAGE 147, 322; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 22, BAGE 136, 270; 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 37 mwN, BAGE 116, 366*).

cc) Danach ist § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien als Bezugnahme auf die mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen und zum 1. September 2004 in Kraft getretenen Firmentarifverträge der Beklagten und nicht als Bezugnahme auf den Ergänzungstarifvertrag Nord-Württemberg/Nordbaden zu verstehen. Dafür spricht schon der Vertragswortlaut. Mit der Formulierung „die für die Gesellschaft geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung“ wird dynamisch auf die für die Beklagte gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge verwiesen. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 14. Dezember 2004 galten für die Beklagte jedenfalls die mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Firmentarifverträge normativ. Da ausschließlich der MTV TSI - anders als der Ergänzungstarifvertrag Nord-Württemberg/Nordbaden - Sonderregelungen für die von der DT AG beurlaubten Beamten und Arbeitneh-

21

mer enthält, durften von der Bezugnahmeklausel betroffene beurlaubte Beamte der DT AG annehmen, dass die mit ver.di abgeschlossenen Firmentarifverträge für ihre Arbeitsverhältnisse gelten sollten und nicht der mit der IG Metall geschlossene Ergänzungstarifvertrag. Die Sonderregelungen betreffen nicht nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern enthalten auch Bestimmungen, die der sozialversicherungsrechtlichen Situation beurlaubter Beamter Rechnung tragen. Ein von der DT AG für eine Tätigkeit bei der Beklagten beurlaubter Beamter musste daher § 2 des Arbeitsvertrags als Bezugnahme auf die mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Firmentarifverträge und damit auch auf den MTV TSI nebst seiner Anlage 1 verstehen. Für die Anwendung der Unklarheitenregel in § 305c Abs. 2 BGB ist daher kein Raum.

b) Die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags ist Vertragsbestandteil geworden und wirksam. Die Bezugnahme auf die für die Arbeitgeberin geltenden Firmentarifverträge ist weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 22

aa) Die Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 19; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). 23

bb) Die Bezugnahmeklausel verletzt auch nicht das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 24

(1) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von 25

der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 39).

(2) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141). 26

(3) Danach ist die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags für die Klägerin weder unverständlich noch unklar. Die anwendbaren Tarifverträge sind ausreichend bestimmt. Die Klägerin konnte durch Einsicht in die Tarifverträge feststellen, welche tariflichen Regelungen für ihr Arbeitsverhältnis gelten sollten. 27

c) Die Parteien haben die Geltung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht mündlich abbedungen. Dabei kann dahinstehen, ob der Klägerin - wie sie behauptet - bei der ersten Beurlaubung mitgeteilt wurde, dass sie dauerhaft beurlaubt und bei der Beklagten eingesetzt werde, die Befristung der Beurlaubung auf fünf Jahre sei reine Formsache. Diese Erklärung bezieht sich nicht auf die auflösende Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI, sondern auf die beamtenrechtliche Beurlaubung durch die DT AG. Die von der Klägerin behauptete Zusage könnte allenfalls einen Anspruch gegen die DT AG auf dauerhafte Beurlaubung im Beamtenverhältnis begründen. 28

2. Die auflösende Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam und eingetreten. Daher bedarf es keiner Entscheidung, ob die Klägerin durch ihren mit der Klageschrift angebrachten Weiterbeschäftigungsantrag die Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG für die Bedingungskontrollklage gewahrt hat und die auflösende Bedingung deshalb nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten gilt. 29
- a) Nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI endet das Arbeitsverhältnis mit dem Wiederaufleben des ruhenden Beamtenverhältnisses bei der DT AG. Diese auflösende Bedingung ist wirksam. Sie ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. § 78 Satz 2 BetrVG steht der Anwendung der Regelung auf die Klägerin als Betriebsratsmitglied nicht entgegen. 30
- aa) Die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 31
- (1) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG (*BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 20; 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 26, BAGE 156, 8; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 20, BAGE 155, 1; 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe*). 32
- 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 verlangt 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 beendetem Arbeitsverhältnis nicht die Arbeitslosigkeit droht, sondern er mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses wirtschaftlich abgesichert ist. Die Bedingungskontrolle nach dem TzBfG setzt keine Schutzbedürftigkeit voraus (*BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 a der Gründe*). 33
- (2) Für die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist der nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG erforderliche Sachgrund gegeben. 34

(a) 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 für die Befristung 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 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*).

35

(b) 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 nur ein 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 Befristungstatbeständen jedoch ein rechtlich aner kennenswertes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines

36

zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisses zu wählen (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 14*).

(c) Der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte Tatbestand des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses entspricht vom Gewicht her den Wertungsmaßstäben der Befristungstatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG. 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. 37

(aa) 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. 38

(bb) 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 39

Beamtenverhältnisses Klarheit darüber zu erlangen, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll oder ob er über den Arbeitsplatz disponieren kann.

(cc) 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. 40

(3) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts gebietet der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Mindestbestandsschutz keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI. 41

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 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 Be- 42

amtenverhältnisses zu verhindern, und kann damit entscheiden, welches Rechtsverhältnis er beibehalten möchte.

(4) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist eine einschränkende Auslegung oder Nichtanwendung von § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI auch nicht aus unionsrechtlichen Gründen im Hinblick auf ihr Betriebsratsamt erforderlich. Der von Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG iVm. Art. 27 und Art. 30 GRC geforderte (Mindest-)Schutz von Arbeitnehmersvertretern ist gewährleistet. 43

(a) Mit der Richtlinie 2002/14/EG ist ein allgemeiner Rahmen für die Unter- richtung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt; ihre Art. 7 und 8 geben einen näher beschriebenen Schutz für Arbeitnehmersvertreter vor (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 39, BAGE 144, 85*). 44

(aa) Gemäß Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG tragen die Mitgliedstaaten da- für Sorge, dass die Arbeitnehmersvertreter bei der Ausübung ihrer Funktio- nen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen. Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG verpflichtet die Mitgliedstaa- ten, für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie geeignete Maßnahmen - insbesondere Verwaltungs- und Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen - sowie wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorzusehen, die im Falle eines Verstoßes ge- gen diese Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmersvertre- ter Anwendung finden. 45

(bb) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) folgt sowohl aus dem Wortlaut von Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG als auch daraus, dass diese nur einen allgemeinen Rahmen mit Mindestvorschriften vorsieht, dass der Unionsgesetzgeber den Mitgliedstaa- ten - und vorbehaltlich der ihnen obliegenden Verpflichtung, die in dieser Richt- linie vorgeschriebenen Ergebnisse zu erreichen, den Sozialpartnern - in Bezug auf die hinsichtlich der Arbeitnehmersvertreter zu treffenden Schutzmaßnahmen und zu bietenden Sicherheiten ein weites Ermessen eingeräumt hat (*vgl. EuGH* 46

11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 52). Das Er-messen bezieht sich nach den Ausführungen des Gerichtshofs neben dem aus-reichenden Schutz auch auf die „zu bietenden“ ausreichenden „Sicherheiten“ (*in den englischen und französischen Sprachfassungen der Richtlinie 2002/14: „adequate guarantees“ und „garanties suffisantes“*) nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG (vgl. *EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 52*). Es ist nicht schrankenlos, sondern muss das in Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG vorgesehene Mindestmaß wahren (*EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 53 und Rn. 57*). Der Ge-richtshof hat in diesem Zusammenhang angenommen, es sei klar, dass die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters, die mit dessen Eigenschaft oder mit der von ihm in dieser Eigenschaft als Vertreter ausgeübten Funktion begründet wäre, mit dem in Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG geforderten Schutz nicht zu vereinbaren wäre (*EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 58*). Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG sei aber auch dahin auszu-legen, dass er nicht verlange, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündi-gungsschutz zu gewähren. Jedoch habe jede zur Umsetzung dieser Richtlinie, sei es durch Gesetz oder durch Tarifvertrag, vorgesehene Maßnahme den in Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG bestimmten Mindestschutz zu wahren (*EuGH 11. Februar 2010 - C-405/08 - [Ingeniørforeningen i Danmark] Rn. 66*).

(b) Mit Art. 27 GRC ist die Gewährleistung eines Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen be-schrieben. Nach Art. 30 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Ge-pflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. 47

(c) Ausgehend von diesen unionsrechtlichen Vorgaben ist es nicht gebo-ten, Mitglieder des Betriebsrats von der Anwendung des § 4 Abs. 3 der Anla-ge 1 zum MTV TSI auszunehmen. Die auflösende Bedingung bedarf eines sachlichen Grunds, so dass - auch für Betriebsratsmitglieder - ein Mindestbe-standsschutz gewährleistet ist. Ein auflösend bedingt beschäftigtes Betriebs-ratsmitglied hätte nur dann keinen ausreichenden Schutz und keine ausrei- 48

chenden Sicherheiten, wenn die Beendigung seines Arbeitsvertrags wegen seiner Amtstätigkeit erfolgen könnte. Das ist jedoch nicht der Fall. Dem unionsrechtlich gebotenen Schutz eines Betriebsratsmitglieds vor einer im Zusammenhang mit einer auflösenden Bedingung stehenden Benachteiligung kann durch § 78 Satz 2 BetrVG - ggf. iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2 BGB und § 162 Abs. 2 BGB - Rechnung getragen werden.

(aa) Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Diese Regelung ergänzt § 37 Abs. 1 BetrVG, wonach die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt führen. Das Ehrenamtsprinzip wahrt die innere und äußere Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 - Rn. 24; 28. September 2016 - 7 AZR 248/14 - Rn. 44; 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 29 mwN, BAGE 148, 299; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, BAGE 144, 85*). § 78 Satz 2 BetrVG schützt ebenso wie § 78 Satz 1 BetrVG die Betriebsratsmitglieder als Personen und den Betriebsrat als Organ (*BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 32 mwN, aaO*). Die Vorschrift gilt unabhängig davon, ob das Betriebsratsmitglied in einem unbefristeten, einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis steht. Eine Benachteiligung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern (*vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 - Rn. 24; 18. Mai 2016 - 7 AZR 401/14 - Rn. 21; 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 29 mwN, aaO; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, aaO; 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 11 mwN*). Die verbotene Benachteiligung kann sowohl in einer einseitigen Maßnahme des Arbeitgebers als auch in einer vertraglichen Vereinbarung liegen. Eine Maßnahme rechtsgeschäftlicher oder tatsächlicher Art kann in einem Unterlassen bestehen, etwa indem einem von § 78 Satz 2 BetrVG geschützten Mandatsträger Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, aaO*).

49

(bb) Nach der Rechtsprechung des Senats kann eine Befristungsabrede nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 134 BGB unwirksam sein, wenn der Arbeitnehmer bei ihrem Abschluss bereits Betriebsratsmitglied ist und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur wegen seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat lediglich ein befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anbietet (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 47, BAGE 144, 85*). Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsratstätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied gemäß § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB Anspruch auf Schadensersatz. Dieser ist im Wege der Naturalrestitution auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags gerichtet (*BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 30 mwN, BAGE 148, 299*). 50

(cc) Dies gilt für eine auflösende Bedingung entsprechend. Eine auflösende Bedingung kann unwirksam sein, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung bereits Betriebsratsmitglied ist und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur wegen seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat lediglich ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis anbietet statt eines Arbeitsverhältnisses, das nicht unter einer auflösenden Bedingung steht. Benachteiligt ein Arbeitgeber ein auflösend bedingt beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsratstätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied gemäß § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB Anspruch auf Schadensersatz, der auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags gerichtet ist. 51

Bei einer auflösenden Bedingung kann eine Benachteiligung auch dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber die auflösende Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeiführt. Dagegen ist das Betriebsratsmitglied nach § 162 Abs. 2 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG geschützt. 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 52

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. Von einem loyalen Arbeitgeber ist zu erwarten, dass er ein Betriebsratsmitglied nicht entgegen § 78 Satz 2 BetrVG benachteiligt. Führt der Arbeitgeber wegen der Betriebsratstätigkeit die auflösende Bedingung herbei, ist es ihm nach § 162 Abs. 2 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG verwehrt, sich auf den Eintritt der auflösenden Bedingung zu berufen.

bb) Die Vereinbarung der auflösenden Bedingung durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist nicht wegen des Mandats und der Tätigkeit der Klägerin als Mitglied des Betriebsrats nach § 78 Satz 2 BetrVG, § 134 BGB unwirksam. Die Klägerin hat nicht behauptet, bereits bei Vertragsschluss am 14. Dezember 2004 Mitglied des Betriebsrats gewesen zu sein. Sie hat auch nicht dargelegt, dass die Beklagte ihr wegen der Betriebsratstätigkeit lediglich ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis angeboten hat. Dagegen spricht außerdem, dass die auflösende Bedingung nicht im Einzelfall mit der Klägerin vereinbart wurde, sondern tariflich in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelt und die Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags eine für eine Vielzahl von Fällen vorformulierte Allgemeine Geschäftsbedingung ist. 53

b) Die auflösende Bedingung ist eingetreten. 54

aa) Das Beamtenverhältnis der Klägerin ist infolge der Beendigung des Sonderurlaubs mit Ablauf des 31. Oktober 2015 wieder aufgelebt, so dass die Klägerin seit dem 1. November 2015 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis steht. 55

bb) Die Beklagte muss sich nicht nach § 162 Abs. 2 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG so behandeln lassen, als sei die auflösende Bedingung nicht eingetreten. Die Klägerin hat nicht dargelegt, dass die Beklagte die auflösende Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeigeführt hat. 56

(1) Besteht zwischen einem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber Streit darüber, ob der Arbeitgeber die auflösende Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeigeführt hat, gilt ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast. Grundsätzlich obliegt dem Betriebsratsmitglied die Darlegungs- und Beweislast für die treuwidrige Herbeiführung der auflösenden Bedingung. Das entspricht dem allgemeinen Grundsatz, wonach derjenige, der aus der Fiktion des § 162 BGB Rechte herleitet, das treuwidrige Verhalten und seine Ursächlichkeit für den Bedingungseintritt darlegen und beweisen muss (vgl. *BGH 16. Oktober 1996 - VIII ZR 54/96 - zu II 2 b der Gründe; 8. Januar 1958 - VII ZR 126/57 -; 11. Juli 1957 - VII ZR 214/56 - zu IV der Gründe*). Allerdings ist insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Es genügt zunächst, dass der Arbeitnehmer - soweit er die Überlegungen und Zusammenhänge nicht kennt - einen Sachverhalt vorträgt, der darauf schließen lässt, dass der Arbeitgeber den Eintritt der Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeigeführt hat. Der Arbeitgeber muss sich sodann nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er kann einzelne Tatsachen konkret bestreiten oder Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Trägt der Arbeitgeber nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Gelingt es dem Arbeitgeber, die vom Arbeitnehmer vorgetragene Indizien für die Benachteiligung zu erschüttern, bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer darlegen und beweisen muss, dass der Arbeitgeber die auflösende Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeigeführt hat (vgl. *zur Darlegung der Benachteiligung BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 36 mwN, BAGE 148, 299; zur Darlegung der Missbräuchlichkeit einer sachgrundlosen Befristung BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 452/13 - Rn. 25 mwN*).

57

(2) Die Klägerin hat Umstände, die auf eine Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratstätigkeit schließen lassen, nicht ausreichend dargelegt.

58

(a) Allerdings ist es nicht ausgeschlossen, dass die Beklagte den Bedingungseintritt beeinflusst hat. Die Beklagte hat den Bedingungseintritt zwar nicht selbst herbeigeführt. Die Entscheidung, den (beamtenrechtlichen) Sonderurlaub der Klägerin nicht zu verlängern, wurde nicht von der Beklagten, sondern von der Dienstherrin der Klägerin, der DT AG, getroffen. Aus dem Schreiben der DT AG vom 3. September 2015 ergibt sich jedoch, dass diese ihrer Entscheidung das Ergebnis des bei der Beklagten durchgeführten Auswahlprozesses nach § 8 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. April 2014 zugrunde gelegt hat. Dies könnte für eine mittelbare Einflussnahme der Beklagten auf den Bedingungseintritt sprechen, die zur Begründung der Fiktionswirkung ausreichen kann (vgl. etwa Palandt/Ellenberger 77. Aufl. § 162 BGB Rn. 2). 59

(b) Die Klägerin hat aber unter Berücksichtigung der ihr mit Schreiben der DT AG vom 3. September 2015 mitgeteilten Auswählerwägungen keine ausreichenden Umstände für eine Benachteiligung dargelegt. In diesem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Schreiben ist ausgeführt, es habe zwei teilbetreffene Arbeitnehmer gegeben. Die Auswahl, bei welchem teilbetreffenen Beschäftigten der Arbeitsplatz wegfällt, sei im paritätisch besetzten Umsetzungsteam einvernehmlich auf die Klägerin gefallen. Bei der Auswahl seien die Erfordernisse nach § 8 Abs. 1 Satz 2 der Rahmenvereinbarung beachtet worden. Es sei kein anderer teilbetreffener Mitarbeiter in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze weniger fachlich geeignet. Die sozialen Gesichtspunkte der Klägerin seien berücksichtigt worden. Diese mitgeteilten Auswählerwägungen sprechen gegen die Annahme, die Beklagte habe die Klägerin wegen ihrer Betriebsratstätigkeit benachteiligt. Unter Berücksichtigung dieser Mitteilung konnte die Klägerin sich nicht auf den Vortrag beschränken, der Sonderurlaub der anderen im Bereich I eingesetzten Beamten, die nicht Mitglieder des Betriebsrats seien, sei verlängert worden. So ist schon nicht ersichtlich, ob die anderen Beamten mit der Klägerin vergleichbar, insbesondere teilbetreffene waren. Die Klägerin hätte sich mit den mitgeteilten Auswählerwägungen auseinandersetzen und vortragen müssen, dass und ggf. aus welchen Gründen diese Erwägungen nur vorgeschoben sind. 60

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Mitteilung der Beklagten vom 16. September 2015 über den Eintritt der auflösenden Bedingung mit Ablauf des 31. Oktober 2015 geendet. 61
- a) Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis mit Bedingungseintritt, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. 62
- b) Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Eintritt der auflösenden Bedingung am 31. Oktober 2015 geendet. Die Klägerin wurde durch die Beklagte mit dem Schreiben der DT AG vom 16. September 2015 mehr als zwei Wochen vor dem Bedingungseintritt iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts unterrichtet. 63
- aa) Mit dem Schreiben vom 16. September 2015 wurde der Klägerin der Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung mitgeteilt. Dieses Schreiben ist der Klägerin spätestens am 1. Oktober 2015 zugegangen, denn es war der an diesem Tag beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beigelegt. In dem Schreiben heißt es, das Arbeitsverhältnis der Klägerin 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. Oktober 2015. 64
- bb) Die Klägerin ist durch die Beklagte als Arbeitgeberin unterrichtet worden, auch wenn das Schreiben vom 16. September 2015 von den „HR Business Services“ der DT AG verfasst ist. Das Schreiben enthält den Hinweis, dass die HR Business Services im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers der Klägerin, 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* 65

622/15 - Rn. 26). Für rechtsgeschäftsähnliche Handlungen gelten jedoch die Bestimmungen über Willenserklärungen entsprechend ihrer Eigenart (vgl. BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 402/15 - Rn. 21, BAGE 159, 334). Danach sind die Vorschriften über die Stellvertretung (§§ 164 ff. BGB) anzuwenden. Der Arbeitgeber kann sich daher zur Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG eines Vertreters bedienen (KR-Lipke 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 17; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 ZPO.

66

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Willms

Holzhausen