

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. März 2019
- 7 AZR 98/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:200319.U.7AZR98.17.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 5. August 2016
- 3 Ca 667/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 25. Januar 2017
- 11 Sa 764/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - beurlaubter Beamter

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 98/17

11 Sa 764/16
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Vorbau und Zwisler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. Januar 2017 - 11 Sa 764/16 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung am 31. Dezember 2015 geendet hat. 1

Der Kläger war zunächst Beamter der Deutschen Bundespost. Nach deren Privatisierung nimmt die Deutsche Telekom AG (DT AG) die Dienstherreneigenschaft für die ihr zugewiesenen Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost wahr. Die DT AG gewährte dem Kläger nach § 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung - (SUrlV) in der bis zum 8. Juni 2016 geltenden Fassung ab dem 1. Juli 1999 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der T-Systems Nova GmbH, die vor ihrer Umfirmierung T-Nova Deutsche Telekom Innovationsgesellschaft mbH (im Folgenden T-Nova GmbH) hieß. 2

Der Arbeitsvertrag der Parteien, den der Kläger am 24. März 1999 mit der T-Nova GmbH geschlossen hat, enthält in § 1 ua. folgende Regelungen: 3

„§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

- I. Der Arbeitnehmer tritt ab 01.07.1999 als Angestellter auf unbestimmte Zeit in die Dienste des Arbeitgebers.

...

- II. Die Beschäftigung erfolgt in M, im Aufgabenbereich Softwareentwicklung als Junior Experte technische Infrastruktur.
- ...
- III. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im folgenden nichts anderes vereinbart ist. Die Zuordnung der Geltungsbereiche dieser Tarifverträge ist in den jeweiligen §§ 1 festgelegt.“

Für die Beklagte gelten die mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Firmentarifverträge, darunter der Manteltarifvertrag für die T-Systems International GmbH (MTV TSI). 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 Zeit ihrer Beschäftigung bei der Beklagten. 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.“

Der Manteltarifvertrag für die T-Nova GmbH vom 1. Juli 1999 und der Manteltarifvertrag T-Systems Nova vom 28. November 2003 enthielten jeweils in § 4 Abs. 3 ihrer Anlagen inhaltsgleiche Regelungen.

Mit Schreiben vom 1. Oktober 2015 unterrichtete die DT AG den Kläger, der Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats war, im Auftrag der Beklagten darüber, dass sein Beamtenverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2015 wiederauflebe und dass er ab dem 1. Januar 2016 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis stehe. Damit ende sein 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. Dezember 2015.

Mit der am 21. Januar 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. Februar 2016 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgelöst worden. Die auflösende Bedingung sei aufgrund der Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags nicht Vertragsbestandteil geworden. Außerdem handele es sich bei der Bezugnahme auf die tarifliche Regelung um eine überraschende und intransparente Vertragsklausel. Die auflösende Bedingung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Im Hinblick auf seinen besonderen Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglied müsse für die auflösende Bedingung jedenfalls ein strengerer Maßstab gelten. 7

Der Kläger hat beantragt, 8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag (MTV T-Systems International GmbH) beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn über den 31. Dezember 2015 hinaus zu den bisherigen Bedingungen als Junior Experte technische Infrastruktur weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht vollständig abgewiesen werden. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung nach § 4 Abs. 3 der 11

Anlage 1 zum MTV TSI bereits am 31. Dezember 2015 und nicht erst zu einem späteren Zeitpunkt geendet hat. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

I. Der Klageantrag zu 1., mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI beendet worden ist, ist zulässig. 12

1. Bei diesem Antrag handelt es sich nicht nur um eine Bedingungskontrollklage gemäß §§ 21, 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 des Klägers (*vgl. hierzu etwa BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 24 mwN*). 13

Der Kläger 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 der Kläger 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 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 24 f.; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 10, BAGE 126, 295*). 14

2. Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag zulässig. 15

Der Bedingungskontrollantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dieser Antrag richtet sich - wie die Klagebegründung zeigt - gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015 aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI. 16

Soweit der Antrag als allgemeiner Feststellungsantrag zu verstehen ist, ist für ihn das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben, da die Beklagte sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf- 17

grund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI be-
ruft.

II. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der 18
Feststellungsantrag nicht vollständig abgewiesen werden. Das Landesarbeits-
gericht hat zwar zutreffend erkannt, dass § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI
auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Es hat ferner zu
Recht angenommen, dass die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregel-
te auflösende Bedingung wirksam und eingetreten ist. Das Landesarbeitsgericht
hat aber nicht berücksichtigt, dass ein auflösend bedingter Arbeitsvertrag nach
§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen
Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der
Bedingung endet; es hat deshalb keine Feststellungen zum Zeitpunkt des Zu-
gangs des Unterrichtungsschreibens der DT AG vom 1. Oktober 2015 über den
Eintritt der auflösenden Bedingung beim Kläger getroffen. Der Senat kann da-
her nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien nach
§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG aufgrund der auflösenden Bedingung nach § 4 Abs. 3
der Anlage 1 zum MTV TSI bereits am 31. Dezember 2015 oder erst zu einem
späteren Zeitpunkt geendet hat.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass § 4 19
Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme
auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist.

a) Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 des mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten 20
geschlossenen Arbeitsvertrags des Klägers vom 24. März 1999 gelten für das
Arbeitsverhältnis die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils
gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Mit dieser
Abrede sind die für die Beklagte gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ
geltenden Tarifverträge, zu denen auch der MTV TSI gehört, in Bezug genom-
men. Dies ergibt die Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelung.

aa) Bei der Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags 21
vom 24. März 1999 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*).

bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen 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 keines von diesen 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 findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der für die Beklagte gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltende MTV TSI Anwendung. § 1 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags vom 24. März 1999 verweist auf die für den jeweiligen Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung. Dabei handelt es sich um eine

sog. große dynamische Bezugnahmeklausel bzw. Tarifwechselklausel (vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 30, BAGE 144, 36; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141). Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Bezugnahmeklausel. Diese bestimmt die Anwendung der für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung. Sie verweist weder auf einen konkreten Tarifvertrag noch auf Tarifverträge einer (bestimmten) Branche, Fläche oder Region (vgl. BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 321/10 - Rn. 45, BAGE 141, 312). Auch ein bestimmter Arbeitgeber ist nicht genannt. Dies kann auch nicht in die Bezugnahmeregelungen „hineingelesen“ werden, indem der Name des vertragschließenden ehemaligen Arbeitgebers als Klauselbestandteil „mitgedacht“ wird (vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 31, aaO).

b) Von der Bezugnahme ist auch § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI 24
erfasst. Die Parteien haben § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht durch § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags abbedungen. § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist nicht dahin zu verstehen, dass die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Zwar ist in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bestimmt, dass der Kläger auf unbestimmte Zeit in die Dienste des Arbeitgebers eintritt. Damit wird jedoch nur klargestellt, dass der Arbeitsvertrag nicht für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen wird (vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 35; 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 37). Die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe in die meisten Arbeitsverträge der bei ihr beschäftigten beurlaubten Beamten und Arbeitnehmer der DT AG trotz der tarifvertraglichen Regelung ausdrücklich eine auflösende Bedingung aufgenommen, kann als neuer Sachvortrag in der Revision gemäß § 559 ZPO keine Berücksichtigung finden. Im Übrigen ist dieser Vortrag auch nicht geeignet, eine andere Beurteilung zu rechtfertigen. Angesichts des eindeutigen Auslegungsergebnisses ist für die Anwendung der Unklarheitenregelung in § 305c Abs. 2 BGB kein Raum.

c) Der Geltung von § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI für das Arbeits- 25
verhältnis der Parteien steht § 305c Abs. 1 BGB nicht entgegen. Bei der Bezugnahme in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 24. März

1999 handelt es sich nicht um eine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB.

- aa) Eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hat überraschenden Charakter iSv. § 305c Abs. 1 BGB, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen. Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Klausel besonders hinzuweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorzuheben (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 28; 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 30; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 16, BAGE 126, 295*). 26
- bb) Die Bezugnahme Klausel in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags ist weder nach ihrem Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen so ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. 27
- (1) 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 (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 30; 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*). 28
- (2) Die Bezugnahme Klausel ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht deshalb überraschend, weil in § 1 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags bestimmt ist, dass der Kläger auf unbestimmte Zeit in die Dienste des Arbeitgebers ein- 29

tritt. Diese Vereinbarung steht nicht im Widerspruch zu der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung (vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 37).

(3) Der Kläger durfte auch nicht deshalb erwarten, dass sein Arbeitsvertrag nicht unter der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens seines Beamtenverhältnisses nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI steht, weil sein Arbeitsvertrag keinen gesonderten Hinweis auf diesen Beendigungstatbestand enthält. Eines solchen Hinweises bedarf es - jedenfalls bei der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag insgesamt - nicht. 30

(4) Es bedarf keiner Entscheidung, ob tarifliche Bestimmungen, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrags schlechterdings nicht vorhersehbar waren, nicht Vertragsinhalt werden (vgl. dazu BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 73). Um eine solche Bestimmung handelt es sich bei der Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht. Zwar galt der MTV T-Nova bei Vertragsschluss am 24. März 1999 noch nicht; er trat erst mit Wirkung zum 1. Juli 1999 in Kraft. Die Gewährung von Sonderurlaub für Beamte der DT AG zwecks Aufnahme einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis bei der T-Nova GmbH und später bei der Beklagten konnte jedoch nur befristet erfolgen. Daher war für die Vertragsparteien erkennbar, dass das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses bei gleichzeitigem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses eine Pflichtenkollision für den Arbeitnehmer begründen würde. Da ein Arbeitnehmer regelmäßig nicht gleichzeitig Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis und aus einem Beamtenverhältnis erfüllen kann, mussten die Vertragsparteien - auch angesichts der Vielzahl der betroffenen Arbeitsverhältnisse - mit einer tariflichen Regelung rechnen, die den Eintritt der Pflichtenkollision dadurch verhindert, dass das Arbeitsverhältnis unter die auflösende Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses gestellt wird. 31

d) Die Bezugnahme Klausel ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 32

aa) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maß- 33

gebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 32; 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141*).

bb) 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 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 33; 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*).

34

cc) Danach ist die Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags weder unverständlich noch unklar. Die anwendbaren Tarifverträge sind ausreichend bestimmt. Der Kläger konnte durch Einsichtnahme in die für den jeweiligen Arbeitgeber kraft Tarifbindung geltenden Tarifverträge feststellen, welche tariflichen Regelungen das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollten. Das gilt auch für die Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI.

35

2. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam und eingetreten. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt.

36

a) Allerdings gilt die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten. 37

aa) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung und deren Nichteintritt zu dem in der schriftlichen Unterrichtung angegebenen Zeitpunkt nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat (*BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 26*). 38

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 14, BAGE 161, 266; 30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 17, BAGE 160, 150; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 15, BAGE 155, 1; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357*). 39

bb) Danach hat der Kläger die Klagefrist für die Bedingungskontrollklage gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn zu Gunsten der Beklagten unterstellt wird, dass der Kläger spätestens zwei Wochen vor dem Bedingungseintritt am 31. Dezember 2015 durch die Beklagte über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG unterrichtet worden ist. Die Klage ist am 21. Januar 40

2016 und somit innerhalb von drei Wochen nach dem Eintritt der auflösenden Bedingung beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 2. Februar 2016 und damit demnächst iSv. § 167 ZPO zugestellt worden.

b) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam. Sie ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. § 78 Satz 2 BetrVG steht der Anwendung der tariflichen Regelung auf den Kläger als Betriebsratsmitglied nicht entgegen. 41

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. 42

(1) Die auflösende Bedingung bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG (*vgl. BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 28; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 47; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 32 jeweils mwN*). Ein solcher Sachgrund ist gegeben. 43

(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 ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*), soweit 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*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 28; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 -* 44

Rn. 109, BAGE 158, 266; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187).

(b) Danach ist die auflösende Beendigung für den Fall des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Die auflösende Bedingung beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, dass ein Arbeitnehmer nicht gleichzeitig Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis und aus einem Beamtenverhältnis erfüllen kann. Das Aufleben des Beamtenverhältnisses führt zwar nicht zu einer rechtlichen Unmöglichkeit der Tätigkeit im Arbeitsverhältnis (*BAG 21. April 2016 - 2 AZR 609/15 - Rn. 43*). Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wird das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses jedoch typischerweise eine Pflichtenkollision für den Arbeitnehmer begründen. Die an das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses anknüpfende auflösende Bedingung soll diese Pflichtenkollision verhindern (*BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 34; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 53; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 38*).

45

Die drohende Pflichtenkollision begründet ein aner kennenswertes Interesse beider Vertragsparteien daran, den Arbeitsvertrag unter der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses zu schließen. Der Arbeitnehmer wird dadurch vor dem Eintritt einer Pflichtenkollision geschützt, wobei er zwischen der Fortsetzung des Arbeits- oder des Beamtenverhältnisses entscheiden kann. Hält der Arbeitnehmer an seinem Beamtenverhältnis fest, endet sein Arbeitsverhältnis mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses. Will der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis fortsetzen, kann er den Eintritt der auflösenden Bedingung verhindern, indem er sein Beamtenverhältnis vor dessen Wiederaufleben beendet. Die auflösende Bedingung trägt andererseits dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung, zum Zwecke einer sachgerechten Personalplanung bis zum Zeitpunkt des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses Klarheit darüber zu erlangen, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll oder ob er über den Arbeitsplatz disponieren kann (*BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 35; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 54; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 39*).

46

Der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Mindestbestandsschutz gebietet keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI, da die tarifliche Regelung den grundrechtlichen Wertungen des Art. 12 Abs. 1 GG dadurch Rechnung trägt, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ende der Beurlaubung, sondern mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses endet. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beendigung des Beamtenverhältnisses zu verhindern, und kann damit entscheiden, welches Rechtsverhältnis er beibehalten möchte (*vgl. hierzu ausführlich BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 37; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 56; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 42*). 47

(2) Eine Nichtanwendung oder eine einschränkende Auslegung von § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist auch nicht im Hinblick auf das Betriebsratsamt des Klägers nach § 15 KSchG oder aus unionsrechtlichen Gründen erforderlich. 48

(a) Der Kläger beruft sich ohne Erfolg auf den in § 15 KSchG geregelten Sonderkündigungsschutz für Amtsträger wie Betriebsratsmitglieder. § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG schützt die Amtsträger vor (ordentlichen) Kündigungen, nicht vor der sonstigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem Mandatsträger wegen Zeitablaufs oder wegen Eintritts einer auflösenden Bedingung ist § 15 KSchG daher nicht anzuwenden. Während des Sonderkündigungsschutzes gelten Befristungs- und Bedingungsabreden uneingeschränkt fort (*vgl. zur Befristung BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 16 mwN, BAGE 148, 299*). 49

(b) Der von Art. 7 und Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG iVm. Art. 27 und Art. 30 GRC geforderte (Mindest-)Schutz von Arbeitnehmervertretern ist gewährleistet (*vgl. hierzu ausführlich BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 43 ff.*). 50

(aa) Gemäß Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion ei- 51

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 Mitgliedstaaten, 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 gegen diese Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden.

Mit Art. 27 GRC ist die Gewährleistung eines Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen beschrieben. Nach Art. 30 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. 52

(bb) Ausgehend von diesen unionsrechtlichen Vorgaben ist es nicht geboten, Mitglieder des Betriebsrats von der Anwendung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI auszunehmen. Die auflösende Bedingung bedarf eines sachlichen Grunds, so dass - auch für Betriebsratsmitglieder - ein Mindestbestandsschutz gewährleistet ist. Ein auflösend bedingt beschäftigtes Betriebsratsmitglied hätte nur dann keinen ausreichenden Schutz und keine ausreichenden 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 das Benachteiligungsverbot in § 78 Satz 2 BetrVG - ggf. iVm. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2 BGB und § 162 Abs. 2 BGB - Rechnung getragen werden (vgl. hierzu im Einzelnen BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 52 ff.). 53

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 des Klägers als Mitglied des Betriebsrats nach § 78 Satz 2 BetrVG, § 134 BGB unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht 54

zutreffend erkannt. Der Kläger wird durch die auflösende Bedingung nicht wegen seines Betriebsratsamts benachteiligt. Die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel wurde bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 24. März 1999 und damit vor der Amtsübernahme vereinbart. Aufgrund dieser Bezugnahme stand das Arbeitsverhältnis mit Inkrafttreten des MTV T-Nova am 1. Juli 1999 und damit ab Vertragsbeginn unter der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses.

c) Die auflösende Bedingung ist eingetreten. 55

aa) Das Beamtenverhältnis des Klägers ist infolge der Beendigung des Sonderurlaubs mit Ablauf des 31. Dezember 2015 wieder aufgelebt, so dass der Kläger seit dem 1. Januar 2016 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis steht. 56

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. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass die Beklagte die auflösende Bedingung wegen der Betriebsratstätigkeit herbeigeführt hat. Zwar beruhte die Nichtverlängerung der Beurlaubung durch die DT AG auf der Mitteilung der Beklagten, sie könne den Kläger nicht mehr beschäftigen. Darin liegt ein Beitrag zur Herbeiführung des Eintritts der auflösenden Bedingung. Der Kläger hat jedoch nicht behauptet, dass diese Mitteilung der Beklagten auf seine Betriebsratstätigkeit zurückzuführen ist. 57

3. Der Senat kann nicht beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Eintritt der auflösenden Bedingung am 31. Dezember 2015 geendet hat. 58

Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund einer auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, wann dem Kläger das Schreiben der DT AG vom 1. Oktober 2015 zugegangen ist. 59

- a) Mit dem Schreiben vom 1. Oktober 2015 wurde dem Kläger der Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung mitgeteilt. In dem Schreiben heißt es, das Arbeitsverhältnis des Klägers ende gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung des Auslaufens der Beurlaubung bzw. des Auflebens des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 31. Dezember 2015. 60
- b) Das Schreiben vom 1. Oktober 2015 genügt den Anforderungen an eine schriftliche Unterrichtung iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG. Hierbei handelt es sich um eine Unterrichtung durch die Beklagte als Arbeitgeberin, auch wenn es von den „HR Business Services“ der DT AG verfasst ist. Das Schreiben enthält den Hinweis, dass die HR Business Services im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers des Klägers, also der Beklagten, handeln. Diese Vertretung ist zulässig. Bei der Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG handelt es sich zwar nicht um eine rechtsgestaltende Willenserklärung, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, weil deren Rechtsfolgen nicht wie bei Willenserklärungen kraft des ihnen innewohnenden Willensakts, sondern kraft Gesetzes eintreten (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 26, BAGE 161, 266*). 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 (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 60; 20. Juni 2018 - 7 AZR 690/16 - Rn. 65*). 61
- c) Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen dazu getroffen, wann dem Kläger das Schreiben der DT AG vom 1. Oktober 2015 zugegangen ist. Dem Kläger lag dieses Schreiben spätestens bei Einreichung der Klageschrift am 21. Januar 2016 vor, da es der Klageschrift als Anlage beigelegt war. Damit endete das Arbeitsverhältnis spätestens am 4. Februar 2016. Zum 31. Dezember 2015 konnte das Arbeitsverhältnis nur enden, wenn dem Kläger das Schreiben spätestens am 17. Dezember 2015 zugegangen wäre. 62

Feststellungen dazu, ob dies der Fall ist, sind bislang nicht getroffen. Diese sind vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

III. Der Weiterbeschäftigungsantrag ist von der Zurückverweisung umfasst. 63

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Vorbau

Zwisler