

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 12. Juni 2019
- 7 AZR 428/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:120619.U.7AZR428.17.0

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 18. Januar 2017
- 24 Ca 4921/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. Juli 2017
- 2 Sa 2/17 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Beendigung des Dienstverhältnisses als Geschäftsführer einer anderen Gesellschaft

BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 428/17
2 Sa 2/17
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 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 12. Juni 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Hansen und Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Juli 2017 - 2 Sa 2/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung am 31. März 2017 geendet hat. 1

Der Kläger war seit dem 1. April 1993 bei der Beklagten, die vor ihrer Umfirmierung im Januar 2014 unter E R AG (im Folgenden REG) firmierte, und ihren Rechtsvorgängerinnen in verschiedenen leitenden Positionen beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiter. 2

Mit Wirkung zum 1. Juli 2005 wurde der Kläger zum Geschäftsführer der T G G GmbH (im Folgenden TGG), einer E-Tochtergesellschaft, bestellt. Sein Dienstvertrag mit der TGG vom 13. Mai 2005 war bis zum 30. Juni 2010 befristet. Ferner war vereinbart, dass der Dienstvertrag sich im Fall einer erneuten Bestellung zum Geschäftsführer entsprechend verlängert und während des Verlängerungszeitraums mit einer Frist von sechs Monaten zum jeweiligen Kalendervierteljahr gekündigt werden kann. Das Ruhegehalt und die Hinterbliebenenversorgung richteten sich laut Dienstvertrag nach der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, welche der Kläger mit der Beklagten am 12. Mai 2005 im Hinblick auf seine Bestellung zum Geschäftsführer der TGG geschlossen hatte. Diese Zusatzvereinbarung enthält ua. folgende Bestimmungen: 3

„1. Ruhen des Arbeitsverhältnisses und betriebliche Altersversorgung

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit als Geschäftsführer der TGG ruhend gestellt.

Wird Herr M über den Zeitraum der ersten Bestellung, also über den 30. Juni 2010 hinaus erneut bestellt, und wird das Dienstverhältnis mit der TGG entsprechend verlängert, wird das ruhende Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Fortführung der betrieblichen Altersversorgung weiter aufrechterhalten. Es lebt allerdings bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG im nachfolgenden Beststellungszeitraum nicht mehr auf.

Sollte Herr M während des nachfolgenden Bestellung bei der TGG ausscheiden, endet gleichzeitig mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus der TGG automatisch auch das ruhende Arbeitsverhältnis mit der REG, ohne dass es insoweit einer Kündigung bedarf.

Die betriebliche Altersversorgung wird entsprechend den Bestimmungen des BetrAVG aufrecht erhalten.

Die Parteien gehen im Rahmen der Regelungen der betrieblichen Altersversorgung davon aus, dass die für die betriebliche Altersversorgung erforderlichen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen der REG von der TGG erstattet werden.

2. Rückkehrregelung

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis mit der TGG vor dem 30. Juni 2010 beendet wird oder dass Herr M über den Zeitraum der ersten Bestellung hinaus von der TGG nicht wieder zum Geschäftsführer bestellt wird, ohne dass dies auf Gründe gestützt wird, die in der Person oder dem Verhalten von Herrn M liegen, die eine Kündigung des Dienstverhältnisses rechtfertigen würden, lebt das ruhende Arbeitsverhältnis mit folgender Maßgabe wieder auf:

...“

Der Kläger wurde in der Folgezeit zweimal erneut jeweils befristet für die Dauer von fünf Jahren zum Geschäftsführer der TGG bestellt. Entsprechend wurde sein Dienstverhältnis mit der TGG mit Vereinbarung vom 21. April 2010 bis zum 30. Juni 2015 und mit Vereinbarung vom 12. April 2015 bis zum 30. Juni 2020 verlängert. Am 22. Juli 2016 wurde der Kläger von seinem Amt als Geschäftsführer der TGG abberufen. Gleichzeitig kündigte die TGG den Dienstvertrag mit dem Kläger zum 31. März 2017. Mit Schreiben vom 26. Juli 2016 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein ruhendes Arbeitsverhältnis ende wegen der Beendigung des Dienstvertrags mit der TGG mit Ablauf des 31. März 2017. 4

Mit seiner am 8. August 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 13. August 2016 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung zum 31. März 2017 gewandt. Er hat die Ansicht vertreten, die in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung vereinbarte auflösende Bedingung sei nicht eingetreten, da sie nur für den Fall des Ausscheidens in der zweiten Bestellperiode vereinbart sei. Die Bedingungsabrede sei intransparent. Die auflösende Bedingung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. 5

Der Kläger hat beantragt 6

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden Bedingung im Arbeitsvertrag gemäß Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung vom 12. Mai 2005 nicht zum 31. März 2017 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 8

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. 9
- A. Gegen die Zulässigkeit der Revision bestehen keine durchgreifenden Bedenken. Entgegen der Ansicht der Beklagten genügt die Revisionsbegründung noch den gesetzlichen Anforderungen. 10
- I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 1 ZPO muss der Revisionskläger die Revision begründen. Die Begründung muss nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn der Revisionsführer die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt (*vgl. zur st. Rspr. BAG 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 12, BAGE 160, 133*). 11
- II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung noch gerecht. 12
- Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die auflösende Bedingung sei eingetreten. Das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien ende nach Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung auch dann, wenn der Kläger nach Ablauf der zweiten Bestellperiode als Geschäftsführer aus dem Dienstverhältnis mit der TGG ausscheide. Die auflösende Bedingung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Der Kläger habe seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten während der Dauer seiner Geschäftsführertätigkeit bei der 13

TGG nicht erfüllen können. Die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis gleichwohl nicht beendet, sondern das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, eine befristete Rückkehrregelung und die Aufrechterhaltung der betrieblichen Altersversorgung vereinbart. Mit der bis zum 30. Juni 2010 vereinbarten Rückkehrmöglichkeit sei der Kläger für den Fall abgesichert worden, dass sein Dienstverhältnis mit der TGG nicht über den 30. Juni 2010 hinaus fortgeführt werde; die Beklagte habe nicht zeitlich unbegrenzt mit der Rückkehr des Klägers rechnen müssen. Nach dem 30. Juni 2010 habe das ruhende Arbeitsverhältnis nur noch den Sinn gehabt, die betriebliche Altersversorgung für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit aufrechtzuerhalten.

Mit dieser Argumentation des Landesarbeitsgerichts setzt sich die Revisionsbegründung zwar nur knapp auseinander. Sie verdeutlicht den von ihr angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aber gleichwohl in einer Weise, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs noch hinreichend erkennen lässt. Der Kläger macht mit der Revision geltend, der Wortlaut von Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung stehe der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung entgegen. Das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass er nach seinem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit der TGG auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten angewiesen sei. Der Ausschluss des Rückkehrrechts für den Fall der erneuten Bestellung zum Geschäftsführer sei unwirksam, da der Inhalts- und Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses damit funktionswidrig beseitigt werde. Den Parteien stehe es nicht frei, über den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses zu disponieren. Träfen diese Rügen des Klägers zu, wären sie geeignet, die angefochtene Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen.

14

B. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Bedingungskontrollklage ist unbegründet. Das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung vom 12. Mai 2005 am 31. März 2017 geendet.

15

I. Nach Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung endet das ruhende Arbeitsverhältnis mit der Beklagten automatisch, wenn der Kläger „während des nachfolgenden Bestellung“ bei der TGG ausscheidet. Das Landesarbeitsgericht hat diese Regelung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht nur bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG in der zweiten Periode der Bestellung zum Geschäftsführer, sondern bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses in allen nachfolgenden Bestellperioden endet.

16

1. Die Auslegung der Abrede in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln, da es sich bei dieser Vereinbarung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine sogenannte Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt. Allgemeine Geschäftsbedingungen und Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB 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 -*

17

Rn. 22; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 13; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 22, BAGE 136, 270).

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung dahin auszulegen, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien endet, wenn der Kläger in einer der ersten nachfolgenden Bestellperiode aus dem Dienstverhältnis mit der TGG ausscheidet. Die auflösende Bedingung gilt nicht nur für die Dauer der zweiten Bestellperiode, sondern auch für weitere Bestellperioden. 18

a) Der Wortlaut der Regelung ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht eindeutig. Die Formulierung „während des nachfolgenden Bestellung“ lässt zwar das Verständnis zu, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG während des zweiten Beststellungszeitraums eintreten soll. Da aber nicht nur die zweite, sondern auch spätere Bestellperioden „nachfolgende“ Beststellungszeiträume sind, kann die Regelung auch dahin verstanden werden, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien mit der Beendigung des Dienstverhältnisses während eines der ersten Bestellung nachfolgenden Beststellungszeitraums enden soll. Die Verwendung des bestimmten Artikels „des“ allein lässt - auch wegen der grammatikalischen Fehlerhaftigkeit - nicht darauf schließen, dass nur die zweite Bestellperiode gemeint sein soll. 19

b) Aus dem Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich jedoch eindeutig, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien nicht nur bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG in der zweiten Periode der Bestellung zum Geschäftsführer der TGG, sondern auch bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses in späteren Beststellungszeiträumen enden soll. 20

Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis nach Ziff. 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit des Klägers als Geschäftsführer der TGG ruhend gestellt. Das ruhende Arbeitsverhältnis soll nach der Rückkehrregelung in Ziff. 2 der Zusatzvereinbarung nur dann wieder 21

aufleben, wenn das Dienstverhältnis des Klägers mit der TGG vor dem 30. Juni 2010 beendet oder der Kläger über den Zeitraum der ersten Bestellung hinaus, also für die Zeit nach dem 30. Juni 2010, nicht wieder zum Geschäftsführer bestellt wird. Erfolgt hingegen die Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG über den 30. Juni 2010 hinaus, soll das ruhende Arbeitsverhältnis nach Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 der Zusatzvereinbarung nur noch zum Zweck der Fortführung der betrieblichen Altersversorgung für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit bei der TGG aufrechterhalten werden. Das ruhende Arbeitsverhältnis soll dementsprechend gemäß Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 der Zusatzvereinbarung bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG in einem dem 30. Juni 2010 nachfolgenden Beststellungszeitraum nicht wieder aufleben, sondern gleichzeitig mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus der TGG automatisch enden, da mit der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG der Zweck des Arbeitsverhältnisses, die betriebliche Altersversorgung des Klägers für die Dauer seiner Geschäftsführertätigkeit bei der TGG fortzuführen, entfällt.

c) Im Hinblick auf die Eindeutigkeit des Auslegungsergebnisses besteht für die Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB kein Raum. Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung lässt hinreichend klar erkennen, dass das ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem Ende des Dienstverhältnisses des Klägers mit der TGG endet, sofern der Kläger über den 30. Juni 2010 hinaus zu deren Geschäftsführer bestellt worden und sein Dienstvertrag entsprechend verlängert worden ist. 22

II. Die in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung geregelte auflösende Bedingung ist wirksam und eingetreten. 23

1. Die auflösende Bedingung gemäß Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung ist wirksam. Die Vertragsklausel ist nicht intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die auflösende Bedingung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. 24

- a) Die auflösende Bedingung in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung ist nicht wegen Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 25
- aa) Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt, 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 26. September 2018 - 7 AZR 797/16 - Rn. 32; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). 26
- bb) Danach ist Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung nicht intransparent. Der Bedingungsabrede lässt sich mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, dass das Vertragsverhältnis der Parteien endet, wenn der Kläger nach einer erneuten Bestellung zum Geschäftsführer der TGG nach dem 30. Juni 2010 und einer entsprechenden Verlängerung seines Dienstvertrags aus dem Dienstverhältnis mit der TGG ausscheidet. 27
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die auflösende Bedingung in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. 28
- aa) Der Tatbestand der Beendigung des Dienstverhältnisses mit einer anderen Person als dem Arbeitgeber lässt sich zwar keinem der in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten Sachgründe zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist jedoch nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts 29

abschließend genannt sein müssen (*BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 44; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 109, BAGE 158, 266; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*vgl. BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 44; 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*).

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

30

bb) Danach ist die auflösende Bedingung in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG nach dem 30. Juni 2010 nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt.

31

(1) Allerdings ist die auflösende Bedingung nicht wegen der mit der Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG verbundenen Pflichtenkollision sachlich gerechtfertigt. Zwar kann eine drohende Pflichtenkollision geeignet sein, ein aner kennenswertes Interesse beider Vertragsparteien am Abschluss eines auflösend bedingten Vertrags zu begründen. Das setzt jedoch voraus,

32

dass die auflösende Bedingung die Pflichtenkollision verhindern soll (vgl. zum Wiederaufleben eines Beamtenverhältnisses: BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 46; 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). Das ist vorliegend nicht der Fall. Die auflösende Bedingung in Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung knüpft nicht an die Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG, sondern an die Beendigung des Dienstverhältnisses als Geschäftsführer an. Sie soll daher nicht den Eintritt einer Pflichtenkollision verhindern, sondern erst zu einem Zeitpunkt eintreten, in dem keine Pflichtenkollision zwischen den Pflichten als Geschäftsführer der TGG und denjenigen aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten mehr bestehen kann.

(2) Der Tatbestand der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG entspricht dennoch den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Die begrenzte sachliche Zwecksetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. Juni 2010 begründet ein rechtlich aner kennenswertes Interesse der Vertragsparteien daran, den Arbeitsvertrag nur unter der auflösenden Bedingung der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG aufrechtzuerhalten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien diene nach der erneuten Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG ab dem 1. Juli 2010 allein dem Zweck, die dem Kläger von der Beklagten zugesagte betriebliche Altersversorgung für die Dauer des Dienstverhältnisses des Klägers mit der TGG fortzuführen. Dieser Zweck entfiel mit der Beendigung dieses Dienstverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis wäre in der Zeit danach „sinnentleert“ gewesen, da die Parteien das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses für den Fall der erneuten Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG für die Zeit nach dem 30. Juni 2010 durch Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 der Zusatzvereinbarung ausgeschlossen haben. Diese vertragliche Regelung ist wirksam. Dabei kann unentschieden bleiben, ob die Vereinbarung der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unterliegt, denn sie hielte der Inhaltskontrolle stand. Der Kläger wird hierdurch nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt.

33

(a) Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 33 mwN*).

(b) Danach wird der Kläger durch die Vereinbarung in Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 der Zusatzvereinbarung nicht unangemessen benachteiligt. Die Interessen des Klägers sind durch die Einräumung eines Rückkehrrechts zur Beklagten bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der TGG bis zum 30. Juni 2010 und damit für einen Zeitraum von fünf Jahren sowie durch die Fortführung der bei der Beklagten bestehenden betrieblichen Altersversorgung für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses mit der TGG angemessen berücksichtigt. Die Beklagte war nicht verpflichtet, dem Kläger auch für die Zeit einer weiteren Bestellung zum Geschäftsführer der TGG nach dem 30. Juni 2010 ein Rückkehrrecht zuzusagen. Sie hatte vielmehr ein berechtigtes Interesse an einer zeitlichen Begrenzung des Rückkehrrechts, um eine verlässliche Personalplanung vornehmen zu können. Der Kläger macht ohne Erfolg geltend, durch die Beschränkung der Rückkehrregelung werde der Inhalts- und Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses funktionswidrig beseitigt. Das ist nicht der Fall. Die Parteien hätten bei der erstmaligen Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der

TGG ihr ruhend fortbestehendes Arbeitsverhältnis mit der Zusatzvereinbarung auch unter die auflösende Bedingung der erneuten Bestellung des Klägers zum Geschäftsführer der TGG zum 1. Juli 2010 stellen können. Diese auflösende Bedingung wäre aufgrund der Pflichtenkollision sachlich gerechtfertigt gewesen (vgl. etwa BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 46; 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). Die Parteien haben stattdessen das Arbeitsverhältnis formal aufrechterhalten, um die betriebliche Altersversorgung des Klägers für die Dauer seiner Tätigkeit als Geschäftsführer fortführen zu können.

2. Die auflösende Bedingung gemäß Ziff. 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung ist eingetreten. Der Kläger wurde erneut, dh. über den 30. Juni 2010 hinaus zum Geschäftsführer der TGG bestellt und sein Dienstverhältnis mit der TGG entsprechend verlängert. Das Dienstverhältnis des Klägers endete in einer der ersten nachfolgenden Bestellperiode am 31. März 2017. 36

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der auflösenden Bedingung mit Ablauf des 31. März 2017 geendet. Die Beklagte hatte den Kläger über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts rechtzeitig nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG unterrichtet. 37

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. 38

b) Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Eintritt der auflösenden Bedingung am 31. März 2017 geendet. Der Kläger wurde durch die Beklagte mit Schreiben vom 26. Juli 2016 über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts unterrichtet. Dieses Schreiben ist dem Kläger spätestens am 8. August 2016 zugegangen, denn der Kläger hat bereits in der an diesem Tag beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage vorgetragen, die Beklagte habe ihn mit Schreiben vom 26. Juli 2016 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2017 unterrichtet. 39

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

40

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Busch

H. Hansen