

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. Mai 2019
- 7 AZR 285/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:150519.U.7AZR285.17.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 18. Oktober 2016
- 23 Ca 4324/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 10. Mai 2017
- 11 Sa 941/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - beurlaubter Beamter

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 285/17
11 Sa 941/16
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Mai 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Mai 2017 - 11 Sa 941/16 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung am 31. Mai 2016 geendet hat. 1

Die Klägerin ist Bundesbeamtin auf Lebenszeit. Die Dienstherreneigenschaft nimmt die Deutsche Telekom AG (DT AG) wahr. Die DT AG gewährte der Klägerin, die mit einem Grad der Behinderung von 60 als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, nach § 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung - (SUrIV) in der bis zum 8. Juni 2016 geltenden Fassung ab dem 6. Juni 2005 bis zum 31. Mai 2016 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis bei der Beklagten. 2

Die Parteien schlossen unter dem Datum des 18. Mai 2005 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem es auszugsweise heißt: 3

„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 06.06.2005.

§ 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.

§ 3 Tätigkeit

- (1) Sie werden als Teamassistentin im Aufgabenbereich Industry Line Manufacturing, Sales Consulting, am Standort M tätig.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Ihnen auch eine andere, Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, ggf. auch unter Veränderung des Arbeitsortes/Einsatzgebietes, zu übertragen.“

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 Dauer der Beurlaubung. § 4 dieser Anlage lautet:

4

„§ 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.“

Mit unterzeichnetem Schreiben vom 22. März 2016 informierte die DT AG die Klägerin im Auftrag der Beklagten darüber, dass ihr Beamtenverhältnis mit Ablauf des 31. Mai 2016 wieder auflebe und dass sie ab dem 1. Juni 2016 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. Mai 2016.

5

Mit Schreiben vom 12. April 2016 teilte die DT AG der Klägerin mit, aufgrund des Wegfalls ihrer bisher wahrgenommenen Tätigkeit bei der Beklagten könne die Beurlaubung nicht weitergeführt werden.

6

Die Klägerin war zuletzt von der Beklagten im Projekt „T“ eingesetzt worden, wobei der Einsatz am 7. April 2016 für die Monate April und Mai 2016 verlängert wurde. 7

Die Beklagte hörte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu einer vorsorglichen außerordentlichen und ordentlichen Kündigung an. Mit Schreiben vom 18. April 2016 widersprach der Betriebsrat den beabsichtigten Kündigungen. In der Folgezeit kündigte die Beklagte der Klägerin vorsorglich außerordentlich und ordentlich. 8

Mit ihrer am 20. April 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. Mai 2016 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, es liege kein sachlicher Grund für die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI vor. Die auflösende Bedingung diene nicht dem überwiegenden Schutzinteresse der Klägerin, sondern ausschließlich den Interessen der Beklagten. Eine Pflichtenkollision, die die auflösende Bedingung rechtfertigen könnte, bestehe nicht. Der Bedingungseintritt sei in das freie Belieben der Beklagten gestellt. Dies zeige das Schreiben der DT AG vom 22. März 2016, wonach diese im Auftrag der Beklagten gehandelt habe. Die auflösende Bedingung habe nur den Zweck, die Schutznormen des Kündigungsschutzgesetzes und des Schwerbehindertenrechts auszuhebeln. Die Beklagte könne die Klägerin weiterbeschäftigen, sowohl im Projekt „T“ als auch in ausgeschriebenen Stellen. 9

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 10

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI zum 31. Mai 2016 beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Mai 2016 hinaus zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als Teamassistentin im Aufgabenbereich „Industry Line Manufacturing, Sales Consulting“, am Standort M weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die auflösende Bedingung sei wirksam. Sie sei erforderlich, um eine drohende Pflichtenkollision zwischen den Pflichten aus dem aktivierten Beamtenverhältnis mit der DT AG und dem mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnis zu vermeiden. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der zulässige Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 13

I. Der Klageantrag zu 1. ist zulässig. Bei dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI zum 31. Mai 2016 beendet wurde, handelt es sich um eine zulässige Bedingungskontrollklage iSd. § 17 Satz 1 TzBfG. 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 (*vgl. BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 14 f. mwN*). Weitere Beendigungstatbestände sind nicht Gegenstand des Verfahrens. Die Rechtsunwirksamkeit der vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen hat die Klägerin in gesonderten Verfahren vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht. 14

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass der Klageantrag zu 1. unbegründet ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelten auflösenden Bedingung am 31. Mai 2016 geendet. Die auflösende Bedingung ist wirksam 15

und eingetreten; die Beklagte hat die Klägerin hierüber auch rechtzeitig iSd. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG unterrichtet.

1. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI, die aufgrund vertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, ist wirksam und eingetreten. 16

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. Die Bedingungskontrollklage wurde der Beklagten am 2. Mai 2016 und damit nach Zugang des Unterrichtungsschreibens vom 22. März 2016 und vor dem Eintritt der auflösenden Bedingung zugestellt. Auch eine solche - vorzeitige - Klageerhebung wahrt die Frist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 35/11 - Rn. 15 mwN). 17

b) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam. 18

aa) Die auflösende Bedingung ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 19

(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. 20

(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 21

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 - 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 Bedingung 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 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 45; 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).

22

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

23

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 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*).

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 (*BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 47; 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*).

24

(2) Eine Nichtanwendung oder eine einschränkende Auslegung von § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist auch nicht im Hinblick auf die anerkannte Schwerbehinderung der Klägerin erforderlich. Nach § 85 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*seit 1. Januar 2018 § 168 SGB IX*) bedarf nur die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, nicht jedoch die Beendigung nach Ablauf einer nach § 14 TzBfG zulässigen Befristung (*vgl. Düwell in LPK-SGB IX 5. Aufl. § 168 Rn. 12*). Ein besonderer Kündigungsschutz erfordert keine höheren Anforderungen an den Sachgrund für die Befristung (*vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 16, BAGE 148, 299*). Grundsätzlich besteht daher auch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen unter eine nach § 21 TzBfG zulässige auflösen-

25

de Bedingung zu stellen. Dies folgt aus § 92 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (*seit 1. Januar 2018 § 175 SGB IX*), der einen erweiterten Beendigungsschutz nur für bestimmte auflösende Bedingungen vorschreibt (Fälle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit). Knüpft die auflösende Bedingung - wie hier - an andere Umstände an, so schreibt das Schwerbehindertenrecht keinen besonderen Schutz vor (*BAG 20. Juni 2018 - 7 AZR 737/16 - Rn. 38 mwN*).

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die auflösende Bedingung nicht wegen einer möglichen Umgehung kündigungsschutzrechtlicher Vorschriften unwirksam. Seit dem Inkrafttreten des TzBfG kann die Unwirksamkeit einer auflösenden Bedingung nicht mehr auf die Umgehung kündigungsschutzrechtlicher Normen gestützt werden (*vgl. zur Befristung etwa BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 18 mwN*). 26

c) Die auflösende Bedingung ist eingetreten. 27

aa) Das Beamtenverhältnis der Klägerin ist infolge der Beendigung des Sonderurlaubs mit Ablauf des 31. Mai 2016 wieder aufgelebt, so dass die Klägerin seit dem 1. Juni 2016 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis steht. 28

bb) Die Beklagte muss sich nicht nach § 162 Abs. 2 BGB so behandeln lassen, als sei die auflösende Bedingung nicht eingetreten. Die Klägerin hat nicht dargelegt, dass die Beklagte die auflösende Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat. Zwar hatte die Beklagte der DT AG mitgeteilt, sie könne die Klägerin nicht mehr beschäftigen. Darin liegt ein Beitrag zur Herbeiführung des Eintritts der auflösenden Bedingung. Das Landesarbeitsgericht hat aber in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass angesichts der bestehenden Umstrukturierungssituation und des Wegfalls des ursprünglichen Arbeitsplatzes der Klägerin sowie auch der mit dem Gesamtbetriebsrat getroffenen Regelungen keine Anhaltspunkte für ein willkürliches oder treuwidriges Vorgehen der Beklagten bestünden. 29

Im Übrigen bedurfte es nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt keines aktiven Tuns der Beklagten, um den Bedingungseintritt herbeizuführen. Die Beurlaubung der Klägerin war von vornherein befristet. Zur Verhinderung des Bedingungseintritts hätte es einer Verlängerung der Beurlaubung bedurft. Diese hat die DT AG nicht vorgenommen. Allerdings hatte sie hierzu auch keinen Anlass. Sowohl nach § 13 SUrlV aF als auch nach § 4 Abs. 2 PostPersRG nF wird Sonderurlaub „auf Antrag“ gewährt. Es ist weder festgestellt noch von der Klägerin vorgetragen, dass sie einen solchen Antrag auf Beurlaubung für den Zeitraum ab dem 1. Juni 2016 gestellt hatte. Vor diesem Hintergrund bestand für die DT AG kein Anlass, über eine erneute Beurlaubung zu entscheiden. 30

2. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der auflösenden Bedingung mit Ablauf des 31. Mai 2016. 31

a) Ein 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. Mit dem Schreiben vom 22. März 2016 wurde der Klägerin der Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung mitgeteilt. In dem Schreiben heißt es, das Arbeitsverhältnis 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. Mai 2016. 32

b) Das Schreiben vom 22. März 2016 genügt den Anforderungen an eine schriftliche Unterrichtung iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG. Bei dem Schreiben 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 der Klägerin, also der Beklagten, handeln. Diese Vertretung ist zulässig. Bei der Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung 33

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 inwohnenden 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*).

c) Das Schreiben vom 22. März 2016 ist der Klägerin unstreitig am 30. März 2016 zugegangen. Dies hat die Klägerin selbst in der Klageschrift vorgetragen. 34

III. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat bei gebotener Auslegung nicht zur Entscheidung an. Die Klägerin hat den Antrag zwar weder ausdrücklich nur für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. gestellt, noch hat sie ihn zeitlich begrenzt nur für die Dauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens. Da der Antrag jedoch nur Erfolg haben kann, wenn die Klägerin mit dem Antrag zu 1. obsiegt, entspricht es ihrem wohlverstandenen Interesse, den Antrag als unechten Hilfsantrag zu verstehen. Die Klägerin hat auch keine Umstände iSd. § 259 ZPO angeführt, die die Besorgnis rechtfertigen, die Beklagte werde sie auch nach rechtskräftiger Entscheidung über den Bedingungskontrollantrag zugunsten der Klägerin nicht beschäftigen. Insofern wäre der Antrag unzulässig (*vgl. BAG 24. Mai 2018 - 2 AZR 67/18 - Rn. 44, BAGE 163, 24*). Dies spricht dafür, den Antrag als zeitlich beschränkt bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag zu 1. zu verstehen. 35

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

36

Gräfl

Waskow

Klose

Deinert

Dirk Glock