

11 Sa 764/16
3 Ca 667/16
(ArbG München)

Verkündet am: 25.01.2017

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Schaller und Lerchl

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 3 Ca 667/16) vom 05.08.2016 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer auflösenden Bedingung sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der Kläger ist Beamter auf Lebenszeit bei der E. AG. Der Kläger wurde seit dem 01.07.1999 seitens der E. AG auf Grundlage von § 13 der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) jeweils befristet, zuletzt bis zum 31.12.2015, hinsichtlich seines Beamtenverhältnisses beurlaubt. Für die Beurlaubung von Beamten muss ein dienstliches Interesse vorliegen. Der Beamte verliert durch die ausgesprochene Beurlaubung seinen Anspruch auf Besoldung, nach dem Besoldungsrecht des Bundes hat er dafür aber auch keine Leistungspflicht mehr. Im Übrigen besteht das Beamtenverhältnis unverändert fort. Insbesondere leben mit Beendigung der Beurlaubung auch Ansprüche auf amtsangemessene Besoldung und die Pflicht zur Dienstleistung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wieder auf.

Grundlage der Beurlaubung des Klägers war die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zum 01.07.1999 gemäß Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der F. GmbH gemäß

Arbeitsvertrag vom 24.03.1999 (Bl. 8 d. A.). Die F. GmbH war Rechtsvorgängerin der Beklagten und wurde im Jahr 2004 auf die Beklagte verschmolzen.

Der Kläger war bei der Beklagten Mitglied des Betriebsrats G. in A-Stadt.

Gemäß Arbeitsvertrag vom 24.03.1999 gelten für das Arbeitsverhältnis die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.

Sowohl der bereits seit 1999 geltende Manteltarifvertrag für die F. GmbH, wie auch der aktuelle Manteltarifvertrag für die Beklagte, enthielten bzw. enthalten im Rahmen einer Sonderregelung für von der E. AG zur GI GmbH beurlaubte Beamte und Arbeitnehmer (bzw. zur F. GmbH beurlaubte Arbeitnehmer) folgende Regelung:

„Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der E. AG wieder auflebt“.

Der Kläger beantragte die Verlängerung der Beurlaubung über den 31.12.2105 hinaus. Dies wurde jedoch seitens der E. AG mit Schreiben vom 20.11.2015 abgelehnt.

Bei der Beklagten finden derzeit umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen statt, die auch mit einem Personalabbau verbunden sind, wobei im Bereich des Klägers von 92 Mitarbeitern 5 abzubauen sind. Hinsichtlich von Teilbereichen der bisherigen klägerischen Tätigkeit entfallen diese zumindest durch Verlagerung ins Ausland. Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung hat das Umsetzungsteam der Beklagten beschlossen, dass der Kläger von der Maßnahme voll betroffen sei.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch Eintritt der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag (MTV G. GmbH) nicht beendet worden sei. Er begehrt des Weiteren die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen bei der Beklagten als Junior Experte technische Infrastruktur.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht zum 31.12.2015 aufgrund der auflösenden Bedingung des Manteltarifvertrages der Beklagten geendet habe. Er bestritt erstinstanzlich, dass der Manteltarifvertrag für ihn gelte, da er vor einem Betriebsübergang bei der F. GmbH beschäftigt gewesen sei. Im Übrigen enthalte der Arbeitsvertrag keine Regelung zu einer Befristung im Arbeitsverhältnis. Der Tarifvertrag könne daher nicht verschlechternd auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Des Weiteren liege auch kein sachlicher Grund für die auflösende Bedingung vor. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 Anlage 1 zum MTV G. GmbH diene nicht dem überwiegenden Schutzinteresse des Klägers und sei deswegen kein wirksamer Befristungsgrund. Im Übrigen könne auch die von der Beklagten geschilderte Pflichtenkollision zwischen einem gleichzeitig bestehenden Beamten- und Arbeitsverhältnis anders als durch eine solche auflösende Bedingung gelöst werden.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag (MTV G. GmbH) beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.12.2015 hinaus zu den bisherigen Bedingungen als Junior Experte technische Infrastruktur weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass die auflösende Bedingung aufgrund der Regelung im Manteltarifvertrag eingetreten sei, diese Bedingung sei auch aufgrund der Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwend-

bar. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehe für die Befristung auch ein sachlicher Grund zum einen in der Pflichtenkollision aus einem gleichzeitig bestehenden Beamten- und Arbeitsverhältnis nach Ende der Beurlaubung, sowie auch aufgrund der Absicherung des Klägers durch die Rückkehrmöglichkeit in das Beamtenverhältnis.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 05.08.2016 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass gemäß der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag enthaltenen auflösenden Bedingung das Arbeitsverhältnis geendet habe, da das ruhende Dienstverhältnis zur E. AG wieder aufgelebt sei. Die auflösende Bedingung sei an der Bestimmung des § 14 Abs. 1 TzBfG zu messen. Entsprechend müsse ein sachlicher Grund vorliegen zur Rechtfertigung der auflösenden Bedingung. Ein solcher Sachgrund liege vor. Dieser müsse sich nicht aus dem Katalog des § 14 Abs. 1 TzBfG ergeben, da dieser Katalog nicht abschließend sei. Vielmehr sei ausreichend, wenn ein Sachgrund vorliege, der den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle entspreche. Dies sei vorliegend gegeben. Die Befristung rechtfertige sich aus der Besonderheit der Beurlaubung nach der für die E. AG geltenden Sonderurlaubsverordnung, in Zusammenhang mit dem aus der Privatisierung der H. sich ergebenden Einsatz von Beamten bei Nachfolgesellschaften der H. bzw. E. AG. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seien als sachlicher Befristungsgrund in diesem Zusammenhang der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber und die gesicherte Rückkehrmöglichkeit des Arbeitnehmers in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis anerkannt. Der Kläger sei beurlaubter Beamter der E. AG gewesen. Mit Beendigung der Beurlaubung habe das Arbeitsverhältnis geendet und sei das Beamtenverhältnis wieder aufgelebt. Diese Konstellation widerspreche auch nicht den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle. Gem. § 14 TzBfG sei es zwar Sinn des Befristungsrechtes, es zu verhindern, dass das Kündigungsschutzgesetz umgangen werde. Dabei sei aber vor allem die Konstellation gemeint, in der dem Arbeitnehmer der vollständige Verlust des Arbeitsplatzes drohe. In der vorliegenden Fallkonstellation drohe dies jedoch nicht, da der Beamte in das Beamtenverhältnis wieder zurückkehren könne. Der Kläger werde auch nicht gegenüber anderen ausscheidenden Mitarbeitern der Beklagten benachteiligt, weil er keine Sozialplanabfindung erhalte, da infolge des fortgesetzten Beamtenverhältnisses die wirtschaftlichen Nachteile durch Verlust des Arbeitsverhältnisses nicht vergleichbar aufträten. § 4 Abs. 3

der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag sei auch anwendbar, was sich aus § 1 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ergebe, da dort auf die jeweils für die Beklagte geltenden Tarifverträge verwiesen werde, so dass eine große dynamische Verweisungsklausel vorläge. Auch das beim Kläger vorliegende Betriebsratsmandat rechtfertige keine andere rechtliche Beurteilung. Die auflösende Bedingung sei wirksam. Die tarifliche Rechtsgrundlage und auch die Entscheidung der E. AG seien unabhängig von der Betriebsratstätigkeit des Klägers erfolgt. Daher bestehe auch unter dem Blickwinkel des Schutzes des Betriebsratsamtes vorliegend für den Kläger kein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten. Die Vorgehensweise der Beklagten sei nicht durch die Betriebsratstätigkeit des Klägers motiviert gewesen.

Gegen dieses, dem Kläger am 09.09.2016 zugegangene, Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 06.10.2016, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger ist im Rahmen der Berufung weiter der Auffassung, dass die auflösende Bedingung nicht wirksam das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten beendet habe. Im Rahmen der Berufungsinstanz stellt der Kläger nicht mehr in Frage, dass die Regelung aus dem Manteltarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finde. Jedoch bedürfe diese Regelung eines sachlich rechtfertigenden Grundes, wenn dem Arbeitnehmer der Schutz zwingender Kündigungsschutznormen genommen werde. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass die auflösende Bedingung nicht überwiegend Schutzinteressen des Klägers diene, sondern der Beklagten als Mittel an die Hand gegeben wurde, um sich ohne Rücksicht auf die zwingenden Kündigungsschutznormen vom Kläger lösen zu können. Daher sei schon ein Sachgrund nicht gegeben. Des Weiteren sei auch zu berücksichtigen, dass zwischen der E. AG und der Beklagten enge Verknüpfungen bestünden und insoweit die Beklagte auf die Entscheidung zur Erteilung des Sonderurlaubs Einfluss nehmen könne. Dies würde auch dadurch bewiesen, dass die E. AG im Rahmen der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses im Namen der Beklagten für diese einen Auflösungsvertrag unterbreitet bzw. die Rückgabe von Betriebsmitteln eingefordert habe. Der Kläger hingegen habe keine Möglichkeit, auf die Beendigung der Beurlaubung Einfluss zu nehmen. Daher sei die auflösende Bedingung rechtsunwirksam. Des Weiteren sei auch zu berücksichtigen, dass der Kläger Betriebsrat sei und insoweit der höhere Schutz gegen

Kündigungen gem. § 15 KSchG auch auf die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung durchschlagen müsse. Insofern sei auch für die auflösende Bedingung ein weitergehender strengerer Maßstab anzulegen. Dies schon deswegen, weil die auflösende Bedingung auch erst während der bereits bestehenden Betriebsratstätigkeit des Klägers geschaffen worden sei im Jahr 2004. Schließlich sei auch zu berücksichtigen, dass die weitere Gewährung von Sonderurlaub nach der Sonderurlaubsverordnung keine notwendige Voraussetzung für die Beschäftigung bei der Beklagten darstelle. Der Vertragszweck des Arbeitsverhältnisses verlange nicht als notwendige oder sachlich gerechtfertigte Anforderung für die Beschäftigung des Klägers, dass dieser als Beamter beurlaubt sei. Der Kläger sei auch nicht tatsächlich außerstande, seine Arbeitsleistung über den 31.12.2015 hinaus zu erbringen. Es sei auch nicht die Prognose gerechtfertigt, dass der Kläger seine Arbeitsleistung künftig aufgrund der Kollision mit seinen Pflichten aus dem Beamtenverhältnis tatsächlich nicht mehr erbringen werde. Dem Kläger seien auch nach Ende der Beurlaubung keine weiteren Tätigkeiten durch die Beklagte übertragen worden. Schließlich sei auch die Erbringung der Arbeitsleistung dem Kläger nicht rechtlich unmöglich geworden durch das Aufleben des Beamtenverhältnisses. Insofern könne es zwar zur Verletzung seiner Pflichten aus dem Beamtenverhältnis kommen. Dies stelle aber keine rechtliche Unmöglichkeit hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses dar. Schließlich könne der Kläger auch in Betracht ziehen, sein Beamtenverhältnis zu beenden. Insofern sei auch kein einem wichtigen Grund entsprechender maßgeblicher sachlicher Grund für die auflösende Bedingung vorhanden und gehe der Schutz im Hinblick auf die Betriebsratstätigkeit vor.

Der Kläger beantragte zuletzt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 05.08.16 - 3 Ca 667/16 -, dem Kläger zugestellt am 09.09.16, wird wie folgt geändert:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag (MTV G. GmbH) beendet worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.12.15 hinaus zu den bisherigen Bedingungen als Junior Experte technische Infrastruktur weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist auch im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass zum einen die Regelung des Manteltarifvertrages auf den Kläger anwendbar sei aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme. Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme verletze auch nicht das Transparenzgebot und sei insoweit wirksam. Sie sei auch eingetreten. Ein sachlicher Grund für die auflösende Bedingung liege vor, da die auflösende Bedingung, wie auch etwa eine Befristung, gerechtfertigt sei aufgrund des Umstandes, dass der Kläger mit Ablauf seiner Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis aus Rechtsgründen und auf Dauer nicht mehr in der Lage sei, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dies sei der Sachgrund. Beim Kläger liege eine Pflichtenkollision zwischen dem wieder aktivierten öffentlich rechtlichen Beamtenverhältnis und dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vor, die dazu führe, dass dem Kläger in Zukunft die Erbringung seiner Arbeitsleistung dauerhaft unmöglich sei. Aus Rechtsgründen dürfe die geschuldete Arbeitsleistung vom Kläger nicht mehr erbracht werden, da das Beamtenverhältnis Vorrang vor dem Arbeitsverhältnis habe. Die beiden Rechtsverhältnisse seien unvereinbar miteinander. Der auflösenden Bedingung stehe auch nicht die neue Rechtsprechung des BAG zur Kündigung entgegen. Insoweit sei ein anderer Maßstab anzulegen, da im vorliegenden Fall lediglich ein geeigneter Befristungsgrund vorliegen müsse. Diesen habe das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 25.05.2005 – 7 AZR 402/04 – bejaht. Die Gefahr des Entstehens einer Pflichtenkollision und auch die Möglichkeit der Rückkehr des Klägers in das Beamtenverhältnis seien als hinreichender Sachgrund anerkannt. Auch die lediglich abstrakte Möglichkeit des Klägers, aus dem Beamtenverhältnis auszuscheiden, sei nicht geeignet die anzustellende Prognose zu erschüttern. Schließlich habe die Beklagte auch keine Einflußnahmemöglichkeit auf die Sonderurlaubserteilung. Dass die E.

AG im Hinblick auf Auflösungsvertrag bzw. Rückgabe von Equipment auf den Kläger in Vertretung der Beklagten zugekommen sei, liege nur daran, dass konzernweit die Personalangelegenheiten von einer zentralisierten Stelle aus wahrgenommen würden. Schließlich sei auch der Betriebsratsstatus nicht geeignet, einen strengeren Maßstab zu rechtfertigen. Es sei auch nicht erst während des laufenden Betriebsratsmandats die auflösende Bedingung geschaffen worden. Vielmehr sei diese bereits im ursprünglichen Manteltarifvertrag der F. GmbH, sogar schon im Jahr 1999, existent gewesen. Die auflösende Bedingung habe auch nichts mit dem Betriebsratsmandat zu tun. Eine unzulässige Einflussnahme der Beklagten auf die Entscheidung, dem Kläger keinen Sonderurlaub mehr zu gewähren, sei nicht erfolgt. Die E. AG habe autonom die Entscheidung getroffen. Die Beklagte habe lediglich im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der E. AG rechtzeitig mitgeteilt, ob und wie lange eine weitere tatsächliche Einsatzmöglichkeit des Klägers bestehe. Dies sei auch notwendig, damit die E. AG ihrer beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten, also auch dem Kläger, nachkommen könne. Da somit die auflösende Bedingung eingetreten sei und auch nach vorliegender Rechtsprechung kein weiterer Anspruch auf Erteilung eines weiteren Sonderurlaubs gegeben sei, habe das Arbeitsverhältnis wirksam geendet.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 06.10.2016, 24.10.2016, 07.11.2016, 09.01.2017 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

II.

Die Berufung des Klägers ist jedoch unbegründet. Aufgrund der in § 4 Abs. 3 Anlage 1 zum MTV G. enthaltenen auflösenden Bedingung, dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses infolge der Beendigung der Sonderurlaubserteilung, hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten wirksam geendet.

1. Der Kläger hat zuletzt die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages und der Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag nicht mehr in Abrede gestellt. Insofern der Kläger die Auffassung vertreten hat, dass aufgrund einer fehlenden Befristungsregelung im Arbeitsvertrag selbst ein Widerspruch zwischen Arbeitsvertrag und Tarifvertrag bestanden hätte, so kann dem nicht gefolgt werden, da bereits der Arbeitsvertrag, was der Kläger letztlich nicht mehr in Abrede gestellt hat in § 1 Abs. 3 einen Verweis auf die jeweils gültigen Tarifverträge beinhaltet. Damit besteht aber auch kein Widerspruch zwischen der Regelung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages, in der ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit festgehalten ist und der Regelung im Tarifvertrag, wonach eine auflösende Bedingung vorliegt. Denn nachdem nicht bestimmbar war, wann und ob überhaupt die auflösende Bedingung eintreten wird, d.h. das Beamtenverhältnis wieder auflebt, bestand tatsächlich ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Die auflösende Bedingung ist also auch nach Auffassung des Klägers zuletzt auf das Arbeitsverhältnis prinzipiell anzuwenden.

2. Die auflösende Bedingung hat auch wirksam zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt.

a) Tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen den Anforderungen der arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle genügen. Sie sind dazu nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit gegebenenfalls geltungserhaltend auszulegen (vgl. BAG Urteil v. 23.07.2014 – 7 AZR 771/12; Urteil v. 23.02.2000 – 7 AZR 891/98). Deshalb ist auch für eine auflösende Bedingung, wie für den Fall einer Befristung, ein Sachgrund erforderlich. Soweit ein Sachgrund im Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannt ist, hindert dies nicht die Wirksamkeit des Sachgrundes. Die Aufzählung dort ist nur beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte, noch weitere Gründe für Befristungen oder auflösende Bedingungen ausschließen (vgl. BAG Urteil v. 15.03.2006 – 7 AZR 332/05). Die auflösende Bedingung, wie Befristung, aufgrund eines Sachgrundes, der nicht im Katalog genannt ist, ist daran zu bemessen, ob die Rechtfertigung für die Befristung den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle entspricht (vgl. BAG Urteil v. 25.05.2005 – 7 AZR 402/04).

b) Grundsätzlich ist anerkannt, dass die Befristungskontrolle und das Erfordernis eines Sachgrundes insbesondere dazu dienen, zu verhindern, dass zwingende Regelungen des Kündigungsschutzes durch die Vereinbarung von Befristungen umgangen werden. Dabei kommen auflösende Bedingungen häufig dann zum Tragen, wenn es um Gründe in der Person des Arbeitnehmers geht (vgl. z.B. BAG Ur. v. 23.07.2014 – 7 AZR 771/12 zur fehlenden Erwerbsfähigkeit). Die Sachgründe im Befristungsrecht gehen aber – das zeigt der Katalog des § 14 Abs.1 TzBfG – darüber hinaus. Dies unterscheidet daher auch den vorliegenden Fall von dem in der Entscheidung des BAG vom 21.04.2016 (2 AZR 609/15), in dem es einzig um eine personenbedingte Kündigung ging.

In der Rechtsprechung des BAG ist es aber anerkannt, dass ein sachlicher Befristungsgrund insbesondere auch im Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber bei gesicherter Rückkehrmöglichkeit des Arbeitnehmers in dieses Arbeitsverhältnis liegen kann. Dies gilt erst recht, wenn der beim neuen Arbeitgeber befristet Beschäftigte in einem Beamtenverhältnis steht (vgl. BAG Urteil v. 25.05.2005 – 7 AZR

402/04; Urteil v. 06.12.2000 – 7 AZR 641/99; Urteil v. 28.08.1996 – 7 AZR 849/95). Insofern ist zu berücksichtigen, dass anders als bei Mitarbeitern, denen aufgrund der Befristung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht und die daher gegebenenfalls erhebliche Nachteile dadurch erleiden, dass sie dann nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehen, im vorliegenden Fall die Situation nicht gleichgelagert ist und ein entsprechendes Schutzbedürfnis deswegen nicht besteht, weil die Mitarbeiter durch das Fortbestehen des Beamtenverhältnisses hinreichend abgesichert sind.

Des Weiteren ist zwar dem Kläger zuzugeben, dass zwar die Mitarbeiter nicht aufgrund des Beamtenverhältnisses gehindert sind, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil sie entweder auch die Beendigung des Beamtenverhältnisses betreiben können oder sogar entgegen dem Beamtenverhältnis und der daraus entstehenden Pflichten das Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen können. Eine rechtliche Unmöglichkeit hinsichtlich der Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis tritt daher durch das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses nicht ein, selbst wenn dieses grundsätzlich Vorrang vor dem Arbeitsverhältnis haben sollte (vgl. BAG Urteil v. 21.04.2016 – 2 AZR 609/15). Des Weiteren ist nach dieser Rechtsprechung auch eine Prognose dahingehend, dass der Arbeitnehmer in jedem Fall das Beamtenverhältnis und dessen Pflichten vorrangig erfüllen wird, nicht gerechtfertigt. Aber nicht außer Acht zu lassen bleibt der Umstand, dass durch die Beendigung des Sonderurlaubs und das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses eine Pflichtenkollision zwischen den zwei Rechtsverhältnissen entsteht. Auch das Verhindern einer solchen Pflichtenkollision kann im Interesse des Arbeitgebers wie aber auch des Klägers einen entsprechenden Sachgrund für eine auflösende Bedingung liefern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sowohl im Interesse des Arbeitgebers das Verhindern einer derartigen Pflichtenkollision liegt, weil er die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Kollision mit den Pflichten aus dem Beamtenverhältnis nicht von Haus aus erwarten kann, insbesondere dies im Hinblick auf ein langjähriges Beamtenverhältnis sogar eher als unwahrscheinlich erscheint. Darüber hinaus hindert eine solche auflösende Bedingung aber auch überhaupt im Interesse des Klägers das Entstehen einer Pflichtenkollision. Der Kläger kommt nicht in den Zwang, sich zwischen den Rechten und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis und dem Arbeitsverhältnis entscheiden zu müssen. Damit berücksichtigt die auflösende Bedingung nicht nur Interessen des Arbeitgebers, sondern auch in gewisser Weise solche des Klägers. Das Vermeiden einer solchen Pflichtenkollision ist daher

durchaus als Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG anerkennenswert (vgl. auch LAG Niedersachsen Urteil v. 23.06.2016 – 5 Sa 1072/15).

c) Dem Sachgrund steht auch nicht die Tatsache entgegen, dass, wie von Seiten des Klägers behauptet, die Beklagte auf die Entscheidung der E. AG hinsichtlich der Verweigerung eines weiteren Sonderurlaubs Einfluss nehmen könnte. Anders als in dem von Seiten des Klägers erwähnten Fall, den das Bundesarbeitsgericht mit dem Urteil vom 04.12.1991 entschieden hat (7 AZR 344/90), hat die Beklagte keine grundsätzliche Einflußnahmemöglichkeit auf die Entscheidung der E. AG. Dies kann auch nicht etwa aus den Unterlagen, auf die der Kläger verwiesen hat, (Schreiben der E. AG vom 01.10.2015 Bl. 117 bis 121 d. A.) geschlossen werden. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die E. AG und die dortige Einheit HR Business Services als konzernweite Personalabteilung auch für die Beklagte tätig geworden ist und insofern auch im Auftrag der Beklagten bestimmte Angebote unterbreiten durfte bzw. Forderungen stellen konnte. Zu Recht hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass die Beklagte schon im Interesse des Klägers die E. AG als Dienstherrn des Beamtenverhältnisses darüber informieren musste, dass die Beschäftigungsmöglichkeit nach Auffassung der Beklagten für den Kläger wegfallen würde, weil die E. AG insoweit aufgrund der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten war, dann keine weitere Sonderbeurlaubung auszusprechen, sondern den Kläger im Rahmen des Beamtenverhältnisses weiter zu beschäftigen (vgl. insoweit auch VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 16.03.2016 – 4 S 2679/15).

d) Die Wirksamkeit des Sachgrundes wird auch nicht durch das bestehende Betriebsratsamt des Klägers in Frage gestellt. Es ist nicht erforderlich, dem Kläger ein entsprechend § 15 KSchG liegendes Schutzniveau im Hinblick auf die auflösende Bedingung zu geben. Denn zunächst folgt aus dem in § 15 KSchG geregelten Sonderkündigungsschutz keine Unzulässigkeit einer im Rahmen der Vorschriften des TzBfG vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Betriebsratsmitglied. Denn § 15 Abs. 1 KSchG schützt den Amtsträger nur vor Kündigungen, nicht aber vor der sonstigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem Mandatsträger wegen Zeitablaufs, ist daher § 15 KSchG nicht anzuwenden. Während des Sonderkündigungsschutzes gelten Befristungsabreden uneingeschränkt fort (vgl. BAG Urteil v. 25.06.2014 – 7 AZR 847/12; Urteil v. 18.02.1993 – 2 AZR 526/92; Urteil v.

17.02.1983 – 2 AZR 481/81). Im vorliegenden Fall wurde auch die auflösende Bedingung nicht etwa erst während des bestehenden Betriebsratsmandates vereinbart. Bereits im Rahmen des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses mit der F. GmbH bestand auch bereits seit 1999 eine entsprechende Regelung im Manteltarifvertrag. Daher können auch keine gesteigerten Anforderungen etwa im Hinblick auf den Sachgrund an eine entsprechende auflösende Bedingung gestellt werden, zumal die Tarifvertragsparteien hier die entsprechende Regelung getroffen haben. Anders als bei einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, bei denen gegebenenfalls das Betriebsratsmandat eine ausschlaggebende Bedeutung für die Vereinbarung etwa einer Befristung haben kann, kann dies im Rahmen einer auflösenden Bedingung, die die Tarifvertragsparteien für angemessen erachtet haben, nicht entsprechend angenommen werden.

Der Kläger hat auch keinerlei Anhaltspunkte dahingehend gebracht, dass etwa das Betriebsratsmandat ausschlaggebend war, um von Seiten der Beklagten in irgendeiner Form auf die E. AG im Hinblick auf die Verlängerung des Sonderurlaubs einzuwirken. Lediglich in diesen Fällen bestünde gegebenenfalls ein Anspruch gegenüber der Beklagten auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Anhaltspunkte hierfür sind aber weder vorgetragen noch ersichtlich. Eine weitergehende Verschärfung im Rahmen des sachlichen Grundes ist daher nicht angezeigt, da der Kläger gegebenenfalls über einen Schadensersatzanspruch, der ihm zustünde, wenn er wegen des Betriebsratsmandates benachteiligt würde, etwa bei Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, hinreichenden Schutz genießt (vgl. BAG Urteil v. 25.06.2014 – 7 AZR 847/12).

Da somit die auflösende Bedingung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist und die auflösende Bedingung unstreitig eingetreten ist, hat dies zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt und war daher die Berufung zurückzuweisen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

4. Im Hinblick auf die grundsätzliche Bedeutung der Frage, ob die im Rahmen der Entscheidung des BAG Urteils v. 21.04.2016 – 2 AZR 609/15 – angestellten Überlegungen auf den vorliegenden Fall übertragbar sind, wurde die Revision zugelassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Schaller

Lerchl