

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

18 Sa 1143/13
28 Ca 4466/13
Arbeitsgericht Berlin



Verkündet

am 24. Oktober 2013

S., Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

proT-in
Bundeschvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundeschvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen
pp

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Kammer 18,
auf die mündliche Verhandlung vom 24. Oktober 2013
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht S. als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin B. und den ehrenamtlichen Richter R.
für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 31. Mai 2013 - 28 Ca 4466/13 - teilweise abgeändert und aus Klarstellungsgründen wie folgt gefasst:
 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 13. April 2013 bestanden hat.
 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
 3. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 3/4 und die Beklagte zu 1/4 zu tragen.

- II. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

S.

B.

R.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis, das von der Klägerin als beurlaubte Beamtin begründet worden war, durch Beendigung der Beurlaubung, durch entsprechende Mitteilung der Beklagten vom 29. Mai 2012, durch Versetzung der Klägerin in den Ruhestand oder durch entsprechende Mitteilung der Beklagten vom 28. März 2013 beendet worden ist oder fortbesteht und die Klägerin deshalb einen Anspruch auf Beschäftigung hat.

Die Beklagte wurde im Zusammenhang mit der Privatisierung der Deutschen B. errichtet, um einen Personalüberhang bei den Postnachfolgeunternehmen abzubauen. Sie beschäftigt u.a. im Bereich der Deutschen B. eingesetzte Beamte, die nach § 13 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung (SUrIVO) - beurlaubt wurden, um nach Abschluss eines gesonderten Arbeitsvertrags einer Tätigkeit bei der Beklagten nachzugehen.

Die am ... 1953 geborene Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Sie ist Beamtin der Bundesrepublik Deutschland und war als solche bis zum 30. April 2003 für die Deutsche P. AG tätig. Mit Wirkung ab 01. Mai 2003 wurde die Klägerin gemäß § 13 SUrIVO beurlaubt, mit Arbeitsvertrag vom 01. April 2003 (Kopie Bl. 10 - 14 d. A.) von der Beklagten unbefristet eingestellt und als „Mitarbeiterin zur Auftragsabwicklung im Funktionsbereich 2“ gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 2.832,55 EUR eingesetzt. In dem von der Beklagten formulierten Arbeitsvertrag heißt es u.a.:

„§ 4 Kündigung, Dauer

...

4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) zum Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze für Beamte nach 41 Abs. 1 BBG;
- b) mit der beamtenrechtlichen Zurruesetzung auf Antrag nach § 42 Abs. 4 Nr. 1 und Nr. 2 BBG (Altersantragsgrenze);

- c) mit Ablauf des Tages, an dem die Mitteilung über die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit gem. § 42 BBG zugestellt ist.“

Mit Bescheid vom 22. Juni 2011 wurde die Klägerin von der Deutschen P. AG zur Deutschen P. AG Niederlassung Brief Berlin Südost unter Aufrechterhaltung der Beurlaubung versetzt.

Die Deutsche P. AG beendete mit Bescheid vom 25. Mai 2012 (Bl. 52, 53 d. A.) die Beurlaubung der Klägerin zum 31. Mai 2013 und ordnete an, dass die Klägerin zukünftig bei der Niederlassung Brief Berlin Südost eingesetzt werde. Daraufhin teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 29. Mai 2012 (Bl. 36 d. A.) mit, dass ihr Beschäftigungsverhältnis wegen der Beendigung der Beurlaubung mit dem 31. Mai 2012 ende. Die Klägerin setzte daraufhin ab dem 01. Juni 2013 ihre Tätigkeit bei der Deutschen P. AG fort.

Die Deutsche P. AG versetzte die Klägerin mit Bescheid vom 30. November 2012 (Bl. 21, 22 d. A.) wegen dauernder Dienstunfähigkeit mit Wirkung vom 01. Dezember 2012 in den Ruhestand. Die Klägerin legte gegen den Bescheid mit Schreiben vom 20. Dezember 2012 Widerspruch ein, der am 09. April 2013 zurückgewiesen wurde. Über die hiergegen von der Klägerin hiergegen am 07. Mai 2013 erhobene Klage hat das Verwaltungsgericht noch nicht entschieden.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 28.03.2013 (Bl. 37 d. A.) mit, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen der Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit mit Zustellung des Schreibens ende; das Schreiben ging der Klägerin am 30.03.2013 zu. Sie kündigte ferner das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2014; der insoweit anhängige Kündigungsrechtsstreit (Arbeitsgericht Berlin, Aktenzeichen 41 Ca 13980/13) ist noch nicht abgeschlossen.

Mit ihrer der Beklagten am 02. April 2013 zugestellten Klage vom 25. März 2013 hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt und die Verurteilung der Beklagten zur tatsächlichen Beschäftigung begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, dass eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht eingetreten sei und behauptet, nicht dauernd dienstunfähig zu sein, so dass ihre Versetzung in

den Ruhestand rechtswidrig sei. Sie könne weiterhin einer Beschäftigung bei der Beklagten nachgehen. Dass sie der Beendigung ihrer Beurlaubung nicht widersprochen habe, sei unerheblich.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Schreiben der Deutschen P. AG vom 25. Mai 2012 und 30. November 2012 noch durch die Schreiben der Beklagten vom 29. Mai und 28. März 2013 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht wegen einer vermeintlichen beamtenrechtlichen Dauerdienstunfähigkeit geendet hat bzw. enden wird, sondern ungekündigt fortbesteht und sie mit der Beklagten in einem ungekündigten Angestellten-Arbeitsverhältnis steht;
3. die Beklagte zu verurteilen, sie nach Maßgabe des Arbeitsvertrages vom 01. April 2003 als Mitarbeiterin zur Auftragsabwicklung im Funktionsbereich 2 mit einer monatlichen Vergütung von zuletzt 2.832,55 EUR (brutto) einschließlich Zuschlägen zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Klägerin habe den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nicht rechtzeitig geltend gemacht; denn sie habe ihre Klage nicht drei Wochen nach der Zustellung des Bescheides der Deutschen P. AG vom 30.11.2012 eingereicht. Das Arbeitsverhältnis sei nach § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrages beendet worden. Es könne nach der Beendigung der Beurlaubung ohnehin nicht fortgesetzt werden; die Geschäftsgrundlage des Arbeitsverhältnisses sei weggefallen.

Wegen des Weiteren diesem Streit zugrunde liegenden unstreitigen Sachverhaltes und des streitigen Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 103 - 114 d. A.) sowie auf die zwischen den Parteien in der Eingangsinstanz gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Durch Urteil vom 31. Mai 2013 hat das Arbeitsgericht Berlin der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen

ausgeführt, das Schreiben vom 25. Mai 2012 stamme nicht von der Beklagten und könne schon deshalb das Arbeitsverhältnis nicht beenden. Sofern durch die Beendigung der Beurlaubung die Geschäftsgrundlage für das Arbeitsverhältnis entfallen sein sollte, führe dies für sich genommen nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern berechtige lediglich zu einer - im vorliegenden Fall nicht erklärten - Kündigung. Der Bescheid über die Versetzung in den Ruhestand vom 30. November 2012 betreffe das Arbeitsverhältnis und seinen Bestand nicht. Die Mitteilung der Beklagten vom 28. März 2013 könne das Arbeitsverhältnis nicht beenden, weil die in Bezug genommene auflösende Bedingung in § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrags einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht standhalte und deshalb unwirksam sei, denn der Klägerin werde ihr arbeitsrechtlicher Bestandsschutz durch ein dem Beamtenrecht entnommenes Gestaltungsrecht entzogen. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbestehe, müsse die Beklagte die Klägerin tatsächlich beschäftigen.

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

Wegen der Einzelheiten der Begründung der Entscheidung wird auf die dortigen Gründe (Bl. 114 - 131 d. A.) verwiesen.

Gegen dieses ihr am 12. Juni 2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit am 28. Juni 2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit am 09. August 2013 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte hält die Klage unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens weiterhin für unbegründet. Die Klägerin habe sich nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist (§§ 21, 17 TzBfG) gegen die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses durch die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit gewandt. Jedenfalls habe das Arbeitsverhältnis durch die Beendigung der Beurlaubung bzw. spätestens durch die Versetzung der Klägerin in den Ruhestand sein Ende gefunden. Die vertragliche Regelung des § 4 Abs. 4 c) des Arbeitsvertrages halte einer rechtlichen Kontrolle stand.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten in der Berufungsinstanz wird auf den Berufungsbegründungsschriftsatz vom 07. August 2013 nebst Anlagen verwiesen.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 31. Mai 2013 - 28 Ca 4466/13 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung und tritt den Ausführungen der Beklagten in der Berufungsinstanz entgegen. Sie sei nicht dienstunfähig, außerdem sei die auflösende Bedingung rechtsunwirksam. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte ferner der Zustimmung des Integrationsamtes bedurft, die nicht vorliege. Als derzeitige Ruhestandsbeamtin sei sie ohne weiteres in der Lage, im Rahmen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses einer Tätigkeit bei der Beklagten nachzugehen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Klägerin in der Berufungsinstanz wird auf den Berufungsbeantwortungsschriftsatz vom 16. September 2013 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist gemäß den §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 c ArbGG statthaft und frist- und formgerecht i.S.d. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung der Beklagten hat in der Sache jedoch nur teilweise Erfolg.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat weder durch die Schreiben der Deutschen P. AG vom 25. Mai 2012 und 30. November 2012 noch durch das Schreiben der Beklagten vom 29. Mai 2013 geendet, sondern hat erst aufgrund der Mitteilung der Beklagten vom 28. März 2013 über den Eintritt der in § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrags geregelten auflösenden Bedingung mit dem 13. April 2013 sein Ende gefunden. Aufgrund dessen hat die Klägerin keinen Anspruch auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses und auf Beschäftigung.

1. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch den Bescheid der Deutschen P. AG vom 25. Mai 2012 beendet, mit dem die Beurlaubung der Klägerin zum 31. Mai 2012 aufgehoben und eine weitere Verwendung als Beamtin in der Niederlassung Brief Berlin Südost angeordnet wurde.

Der Bescheid bezieht sich ausschließlich auf das Beamtenverhältnis der Klägerin und beinhaltet keine rechtsgeschäftlichen Erklärungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Dass die Beurlaubung im Hinblick auf die Geschäftsentwicklung der Beklagten beendet wurde, ist dabei ohne rechtlichen Belang.

Die Beurlaubung der Klägerin stellt auch keine auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses der Parteien im Sinne des § 21 TzBfG dar.

Eine entsprechende Regelung enthält der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag nicht.

Dass eine Beschäftigung der Klägerin bei der Beklagten während der Zeit der Beurlaubung der Klägerin als Beamtin erfolgen sollte, ist lediglich als Hintergrund für den Abschluss des Arbeitsvertrages der Parteien anzusehen, stellt jedoch keine dem Vertrag „immanente“ auflösende Bedingung dar, der es zudem für ihre Wirksamkeit an der erforderlichen Schriftform (§ 21 i.V.m. § 14 Abs. 4 TzBfG) fehlen würde. Hieran ändert es nichts, dass die Parteien in § 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages auf die Tarifverträge der Beklagten sowie auf die Konzernbetriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen des Wechsels von Beschäftigten in die Beklagte Bezug genommen haben, weil diese Regelungen ebenfalls eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einer Beendigung der Beurlaubung nicht vorsehen.

Soweit die Beklagte geltend macht, mit dem Ende der Beurlaubung sei die Geschäftsgrundlage für das Arbeitsverhältnis entfallen, führt auch dies für sich genommen nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Wegfall der Geschäftsgrundlage berechtigt bei Dauerschuldverhältnissen die benachteiligte Vertragspartei lediglich zur Kündigung des Vertrages, sofern dessen Anpassung nicht möglich ist (§ 313 Abs. 3 BGB), eine Beendigung des Vertrages tritt ohne diese Kündigung nicht ein. Es verstößt auch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), von ihr den Ausspruch einer Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu fordern, auch wenn ein tatsächlicher Vollzug des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich war. Nach der gesetzlichen Konzeption muss sich ein Vertragspartner vielmehr bei jedem Wegfall der Geschäftsgrundlage durch Kündigung von einem Dauerschuldverhältnis lösen, ohne dass es auf die weitere Durchführbarkeit des Vertrages ankommt. Umstände, die es der Beklagten ausnahmsweise unzumutbar machen könnten, wie später zum 31. März 2014 geschehen, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

2. Das Arbeitsverhältnis wurde auch nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 29. Mai 2012 beendet.

Denn dieses Schreiben enthält weder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch eine sonstige rechtsgeschäftliche Erklärung der Beklagten. Die Klägerin konnte dem Schreiben lediglich die Mitteilung entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis nach Auffassung der Beklagten wegen der Beendigung der Beurlaubung enden werde.

Das Schreiben enthält auch keine Mitteilung über den Eintritt einer das Arbeitsverhältnis auflösenden Bedingung (§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG), die nach Ablauf von zwei Wochen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen könnte; denn die Parteien haben - wie ausgeführt - nicht vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Beurlaubung der Klägerin rechtlich enden solle.

3. Das Arbeitsverhältnis endete auch nicht durch die Zustellung des Bescheids der Deutschen P. AG vom 30. November 2012, mit dem die Klägerin in den Ruhestand versetzt wurde.

a) Die Parteien haben zwar in § 4 Nr. 4 c) ihres Arbeitsvertrages vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis ohne Ausspruch einer Kündigung mit Ablauf des Tages endet, an dem „die Mitteilung über die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit gemäß § 42 BBG zugestellt ist“ und hierbei handelt sich um die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung i.S.d. § 21 TzBfG.

b) Auch ist diese auflösende Bedingung mit der Zustellung des Bescheides vom 30. November 2012 eingetreten.

Zwar regelt der Bescheid vor allem die Versetzung der Klägerin in den Ruhestand. Er enthält jedoch zudem eine - zugleich zugestellte - Mitteilung über die festgestellte dauernde Dienstunfähigkeit, die als Grund für den Eintritt des Ruhestandes angegeben wurde. Dass die Parteien in § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrags eine nicht mehr einschlägige Vorschrift des Bundesbeamtengesetzes genannt haben - die dauernde Dienstunfähigkeit wird in § 44 BBG geregelt - ist dabei ohne Belang, weil der Inhalt der auflösenden Bedingung aus dem Wortlaut der Vertragsbestimmung eindeutig hervorgeht.

c) Zudem ist die auflösende Bedingung entgegen der Auffassung der Klägerin, der das Arbeitsgericht gefolgt ist, rechtswirksam.

aa) Die auflösende Bedingung gilt nicht bereits nach §§ 21, 17 TzBfG, § 7 KSchG als rechtswirksam, auch wenn die Klägerin sich erst mit ihrer am 25. März 2013 eingereichten Klage und damit länger als drei Wochen nach dem Eintritt der auflösenden Bedingung gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt hat.

Nach § 17 TzBfG muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen „nach dem vereinbarten Ende“ Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Bei Vereinbarung einer auflösenden Bedingung ist „das vereinbarte Ende“ mit dem Bedingungseintritt erreicht, so dass die genannte Klagefrist grundsätzlich mit diesem Zeitpunkt beginnt. Es ist aber zu beachten, dass das Ende des auflösend bedingten Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 21, 15

Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der Bedingung endet. In Fällen, in denen die Bedingung vor Ablauf dieser Zweiwochenfrist eingetreten ist, beginnt die Klagefrist daher erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers (BAG, Beschluss vom 15.08.2012 - 7 AZN 956/12 - m.w.N., zitiert nach juris).

Eine derartige Sachverhaltsgestaltung ist im vorliegenden Rechtsstreit gegeben. Die Bedingung trat am 30. November 2013 ein, während die Erklärung der Beklagten über den Bedingungseintritt erst mit Schreiben vom 28. März 2013 erfolgte. Die Klägerin hat daher die dreiwöchige Klagefrist gewahrt.

bb) Die auflösende Bedingung ist jedoch gemäß §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG aus in der Person der Klägerin liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt.

Bei einer dauernden Dienstunfähigkeit der Klägerin fehlt jede Grundlage für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als Beamtin eingesetzt werden kann, wird auch ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr erbringen können. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb zum einen zum Schutz der Klägerin geboten, die bei einer weiteren Tätigkeit möglicherweise ihren Gesundheitszustand verschlimmern würde, zum anderen dient sie aber auch dem Interesse der Beklagten, sich von einer Arbeitnehmerin trennen zu können, die ihre arbeitsvertraglichen Pflichten auf Dauer nicht mehr erfüllen kann (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2006 - 7 AZR 332/05 - AP Nr. 14 zu § 59 BAT).

Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass das Arbeitsverhältnis begründet wurde, weil nach der Privatisierung der Post für die Klägerin ein Beschäftigungsbedürfnis nicht mehr bestand, sie jedoch als Beamtin auch nicht entlassen werden konnte und sollte. Bei einer dauernden Dienstunfähigkeit ist die Klägerin jedoch in den Ruhestand zu versetzen, sofern sie nicht anderweitig als Beamtin verwendet werden kann (§ 44 BBG). Dadurch gehört sie nicht mehr dem Personalüberhang an, zu dessen Abbau sie für eine Beschäftigung bei der Beklagten beurlaubt wurde.

Allerdings ist nach § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrages Anknüpfungspunkt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht die dauernde Dienstunfähigkeit an sich, sondern es kommt allein auf den Umstand an, dass der Klägerin eine Mitteilung über die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit zugestellt wurde. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt deshalb auch dann ein, wenn die Feststellung inhaltlich unzutreffend ist, weil eine dauernde Dienstunfähigkeit tatsächlich nicht vorliegt.

Jedoch auch diese Gestaltung der auflösenden Bedingungen ist sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte, die keine eigenen Erkenntnisse über den Gesundheitszustand der Klägerin hat und diese auch nicht gewinnen kann, muss davon ausgehen, dass die Feststellung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit durch die Deutsche P. AG zu Recht erfolgt ist und die Klägerin deshalb ihre arbeitsvertraglichen Pflichten auf unbestimmte Zeit nicht mehr erfüllen kann. Zudem sind die beamtenrechtlichen Folgen - Versetzung in den Ruhestand oder anderweitige Verwendung - bereits mit der Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit zu ziehen, so dass die Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien auch schon zu diesem Zeitpunkt beeinträchtigt ist.

Die Rechtsstellung der Klägerin wird hierdurch nicht in rechtlich erheblicher Weise beeinträchtigt. Zwar endet das Arbeitsverhältnis auch bei einer sachlich unzutreffenden Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit, ohne dass jedoch die Klägerin hierdurch ihre Erwerbstätigkeit verliert. Denn der Eintritt der auflösenden Bedingung lässt den Beamtenstatus der Klägerin unberührt, d.h., sie ist bei fehlender Dienstunfähigkeit weiterhin als Beamtin zu verwenden. Es kommt hinzu, dass die Klägerin ohnehin nicht beanspruchen konnte, weiterhin als Beamtin beurlaubt zu werden, um einer Tätigkeit bei der Beklagten nachzugehen. Sie hätte sich mit anderen Worten letztlich ohnehin nicht dagegen wenden können, wieder als Beamtin verwendet zu werden.

Hiergegen kann entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht eingewendet werden, die auflösende Bedingung nehme zu Unrecht Bezug auf beamtenrechtliche Gestaltungsmittel und sei deshalb letztlich rechtsunwirksam. Denn anders als in dem vom Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 05. Februar 2009 (- 6 AZR 151/08 -) hat sich die Beklagte nicht vertraglich das Recht einräumen lassen, die Klägerin selbst in den Ruhestand zu versetzen; auch verliert die Klägerin - wie ausgeführt - bei einer

unberechtigten Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit nicht ihre Rechte aus einem aktiven Beamtenverhältnis.

cc) Die auflösende Bedingung verstößt auch nicht gegen § 307 BGB.

Die Zulässigkeit der Bedingung ist, anders als bei Befristungen einzelner Vertragsbestimmungen (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 15.12.2011 - 7 AZR 394/10 - NZA 2012, 674), nach den Vorschriften des TzBfG zu beurteilen; eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB findet insoweit nicht statt. Im Übrigen kann eine auflösende Bedingung, die wie im vorliegenden Fall den Vorgaben des TzBfG standhält, nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung i.S.d. § 307 BGB führen.

d) Die Klägerin kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, das Integrationsamt habe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt. Eine derartige Zustimmung ist gemäß § 92 Satz 1 SGB nur erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung endet. Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht gegeben, weil das Arbeitsverhältnis nicht wegen der genannten Versicherungsfälle, sondern wegen der Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit als Beamtin endet. Der Klägerin blieb dabei die Möglichkeit, sich als Beamtin gegen ihre Versetzung in den Ruhestand gerichtlich zur Wehr zu setzen; ein Bedürfnis für eine entsprechende Anwendung des § 92 Satz 1 SGB besteht daher nicht (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 24.05.2012 - 6 AZR 679/10 - zitiert nach juris).

e) Dennoch führte die Zustellung des Bescheids vom 30. November 2012 nicht zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, denn gemäß §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts einer auflösenden Bedingung frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts; die Übergabe des Bescheides genügt dabei nicht.

4. Das Arbeitsverhältnis endete jedoch durch Eintritt der auflösenden Bedingung am 13. April 2013.

Die Beklagte hat der Klägerin den Bedingungseintritt mit Schreiben vom 28. März 2013 mitgeteilt. Das Schreiben ging der Klägerin am 30. März

2013 zu, so dass die Zwei-Wochen-Frist des § 15 Abs. 2 TzBfG daher mit dem 13. April 2013 endete.

5. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung.

Sie kann die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits nicht verlangen, nachdem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zweitinstanzlich festgestellt worden ist und besondere Umstände, die gleichwohl eine Verpflichtung zur vorläufigen Beschäftigung rechtfertigen könnten, weder vorgetragen noch ersichtlich sind. Es kommt hinzu, dass sich die Klägerin gegen die Beendigung ihrer Beurlaubung zum 31. Mai 2012 nicht gewandt hat, sondern ihren Dienst als Beamtin wieder aufnahm. Die Beklagte durfte sich deshalb schon zum damaligen Zeitpunkt darauf einstellen, die Klägerin nicht mehr beschäftigen zu müssen; dies gilt erst recht nach dem Ausgang des vorliegenden Rechtsstreits.

Nach alledem war auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil wie aus dem Tenor ersichtlich teilweise abzuändern, im Übrigen die Berufung jedoch zurückzuweisen.

(vgl. zum Ganzen: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Oktober 2013, 17 Sa 1142/13)

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO

IV.

Die Revision war für die Klägerin gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Die Rechtsfrage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Umstände aus einem Beamtenverhältnis zu einer auflösenden Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses führen können, hat nach Auffassung der Kammer grundsätzliche Bedeutung.

Für die Beklagte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Beklagte wird auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde hingewiesen. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision der Beklagten lagen demgegenüber nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
(Postadresse: 99113 Erfurt),**

Revision eingelegt werden. Die Revision muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

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

Die Revisionschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

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

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien, außer im Verfahren vor einem beauftragten oder ersuchten Richter und bei Prozesshandlungen, die vor dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle vorgenommen werden können, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur zugelassen:

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der im vorstehenden Punkt bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Diese müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments i.S.d. § 46b ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter www.bundesarbeitsgericht.de.

S.

B.

R.