

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Abgrenzung zu anderen befristeten Arbeitsverträgen
3. Die auflösende Bedingung
4. Die rechtliche Behandlung auflösend bedingter Arbeitsverträge
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abgrenzung Zweckbefristung - 1
 - 5.2 Abgrenzung Zweckbefristung - 2
 - 5.3 Auflösende Bedingung im Tarifvertrag
 - 5.4 Bedingungseintritt - 1
 - 5.5 Bedingungseintritt - 2
 - 5.6 Bedingungseintritt - 3
 - 5.7 Bedingungskontrollklage
 - 5.8 Bewilligung einer Rente
 - 5.9 Eintrittsfiktion
 - 5.10 Entziehung einer Einsatzgenehmigung
 - 5.11 Erreichen der Altersgrenze
 - 5.12 Erwerbsminderung - 1
 - 5.13 Erwerbsminderung - 2
 - 5.14 Erwerbsminderung - 3
 - 5.15 Fluguntauglichkeit - 1
 - 5.16 Fluguntauglichkeit - 2
 - 5.17 Klagefrist
 - 5.18 Mitteilung des Bedingungseintritts
 - 5.19 Schauspielerin
 - 5.20 Schwerbehinderte Arbeitnehmer
 - 5.21 Tarifliche Regelung
 - 5.22 Treuwidrige Herbeiführung
 - 5.23 Vergütungsanspruch in der Auslaufzeit
 - 5.24 Verhinderung des Bedingungseintritts
 - 5.25 Weiterbeschäftigungsanspruch nach Kündigung
 - 5.26 Winterruhe in der Forstwirtschaft
 - 5.27 Wirksamkeitsfiktion
 - 5.28 Zweckverband-Geschäftsführer

Information

1. Allgemeines

Wer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt, hat dabei zunächst zwei Möglichkeiten: Er kann eine **kalendermäßige Befristung** oder eine **Zweckbefristung** wählen. Als weitere Möglichkeit bietet sich ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer auflösenden Bedingung an.

2. Abgrenzung zu anderen befristeten Arbeitsverträgen

Die **kalendermäßige Befristung** ist der Idealfall des befristeten Arbeitsvertrages.

Bei

- einer befristeten **Neueinstellung** i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG oder
- einer Befristung mit **Sachgrund** i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG

wird Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses ganz konkret nach dem Kalender festgelegt (z.B.: *"Herr/Frau wird ab dem 01.07.2014 bis zum 31.12.2014 befristet als Redakteur beschäftigt."*).

Die **zweckbestimmte Befristung** knüpft - wie der Name schon vermuten lässt - das Arbeitsverhältnis auf Zeit an einen bestimmten Zweck (z.B.: *"Herr/Frau ... wird befristet als Krankheitsvertretung für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ... eingestellt."*). Der Eintritt des Zwecks wird hier von den Vertragsparteien als sicher angesehen, lediglich der Zeitpunkt der Zweckerreichung ist offen. Bei der **auflösend bedingten Befristung** ist es so, dass der Eintritt des Ereignisses ungewiss ist (z.B.: *"Herr/Frau ... wird befristet als Pflegekraft für Herrn/Frau ... eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des/der Betreuten."*).

3. Die auflösende Bedingung

Eine auflösende Bedingung liegt vor, wenn

- der Eintritt des zukünftigen Ereignisses ungewiss ist,
- der Zeitpunkt des Eintritts dagegen feststeht.

In § 158 Abs. 2 BGB heißt es: *"Wird ein Rechtsgeschäft unter einer auflösenden Bedingung vorgenommen, so endet mit dem Eintritt der Bedingung die Wirkung des Rechtsgeschäfts; mit diesem Zeitpunkte tritt der frühere Rechtszustand wieder ein."*

Beispiel:

Lkw-Fahrer Friedel Fruehauf ist bereits häufiger mit dem Gesetz in Konflikt gekommen. Wegen einiger Verstöße gegen das StVG, die StVO und einige andere Gesetze hat er sogar schon einmal seinen Führerschein verloren. Fruehauf ist arbeitslos, ein Ermittlungsverfahren wegen unerlaubten Entfernens vom Unfallort (§ 142 StGB - vulgo: Fahrerflucht) läuft noch. Friedel sucht einen Job und schenkt seinem potenziellen Arbeitgeber - der RoadRun GmbH - gleich reinen Wein ein. Beide vereinbaren: *"Herr Fruehauf wird zunächst für die Zeit vom 01.08.2014 bis 31.01.2014 befristet als Berufskraftfahrer eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig mit dem Tag, an dem Herrn Fruehauf rechtskräftig die Fahrerlaubnis entzogen wird."*

Die RoadRun GmbH möchte natürlich nur einen Fahrer einstellen, der die notwendige Fahrerlaubnis besitzt. Es nützt ihr nichts, jemanden einzustellen, der möglicherweise innerhalb kürzester Zeit seine Lizenz verliert. Die RoadRun GmbH müsste kündigen, dabei möglicherweise eine lange Kündigungsfrist einhalten und sich zudem mit der Frage beschäftigen, wie die Zeit zu vergüten ist, in der ihr gescheiterter Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Leistung gar nicht erbringen kann.

Daher ist es sinnvoll, zweigleisig zu verfahren. Kalendermäßige Befristung für die ersten sechs Monate mit der auflösenden Bedingung "Entzug der Fahrerlaubnis". Dass Friedel die Fahrerlaubnis wegen des StGB-Verstoßes entzogen wird, ist sicher. Der Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses - rechtskräftige Entziehung der Fahrerlaubnis - steht fest. Was nicht feststeht, ist der Eintritt dieses zukünftigen Ereignisses. Der hängt nämlich von der Dauer des Strafverfahrens ab. Kurzformel: Man weiß, dass Friedel seinen Job los ist, wenn er die Fahrerlaubnis verliert, man weiß nur nicht, wann das sein wird. Ist das Arbeitsverhältnis infolge des Bedingungseintritts aufgelöst, tritt mit diesem Zeitpunkt *"der frühere Rechtszustand wieder ein"* (§ 158 Abs. 2 BGB). Die Parteien sind nicht mehr durch einen auflösend bedingten Arbeitsvertrag aneinander gebunden.

Die auflösende Bedingung ist **der sachliche Grund** für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt der Bedingung. Es ist aber **nicht jeder Grund** als auflösende Bedingung geeignet. So ist es

beispielsweise unzulässig, mit der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung **zwingende Kündigungsschutzbestimmungen** zu umgehen:

- Arbeitgeber A vereinbart mit Arbeitnehmerin B, dass ihr Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt endet, in dem bei B eine **Schwangerschaft** festgestellt wird. Unzulässig wegen des Kündigungsverbots in § 9 Abs. 1 MuSchG .
- Arbeitgeber C vereinbart mit Arbeitnehmer D, dass sein Beschäftigungsverhältnis in dem Zeitpunkt ausläuft, wo das Versorgungsamt eine **Schwerbehinderung** mit einer MdE von mehr als 50% feststellt. Unzulässig nach §§ 85 ff. SGB IX .

Im Beispiel oben hat Kraftfahrer Friedel in den ersten sechs Monaten seiner befristeten Beschäftigung noch keinen **Kündigungsschutz** nach §§ 1 ff. KSchG . Insoweit wird die Vereinbarung der auflösenden Bedingung "rechtskräftige Entziehung der Fahrerlaubnis" hier zulässig sein. Problematisch wird es für die Zeit danach. Der Verlust der Fahrerlaubnis führt nämlich nicht zwingend zum sofortigen Verlust des Arbeitsplatzes.

4. Die rechtliche Behandlung auflösend bedingter Arbeitsverträge

Während sich **Rechtsprechung und Literatur** früher über die Zulässigkeit auflösend bedingter Arbeitsverträge die unterschiedlichsten Gedanken machten, heißt es **heute in § 21 TzBfG** : Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten

- § 4 Abs. 2: Verbot der Diskriminierung
- § 5: Verbot der Benachteiligung
- § 14 Abs. 1: Zulässigkeit der Befristung mit sachlichem Grund
- § 14 Abs. 4: Schriftform für die Befristungsvereinbarung
- § 15 Abs. 2: Unterrichtung über die Zweckerreichung
- § 15 Abs. 3: Vereinbarung der ordentlichen Kündigung
- § 15 Abs. 5: Fortsetzung nach Zeitablauf
- § 16: Folgen unwirksamer Befristung
- § 17: Anrufung des Arbeitsgericht
- § 18: Mitarbeiterinformation über unbefristete Arbeitsverhältnisse
- § 19: Förderung der Aus- und Weiterbildung und
- § 20: Information des Betriebsrats

entsprechend.

Hinweis:

Ist der auflösend bedingte befristete Arbeitsvertrag unwirksam, gilt er nach § 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG als unbefristet. Das hat zur Folge, dass er nicht mit dem vorgesehenen Eintritt der Bedingung endet, sondern vom Arbeitgeber gekündigt werden muss. Das kann Probleme geben, wenn der Arbeitnehmer mit Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats Kündigungsschutz hat.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung und Bedingung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Abgrenzung Zweckbefristung - 1

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer auflösenden Bedingung geschlossen, ist im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ungewiss, "ob **das künftige Ereignis**, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird." Die auflösende Bedingung unterscheidet sich von einer Zweckbefristung unter anderem dadurch, dass das Arbeitsverhältnis bei Letzterer nicht an einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt enden soll, "sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses". "Bei einer auflösenden Bedingung hängt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses " zwar "ebenfalls vom Eintritt eines künftigen Ereignisses ab. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich" jedoch "in der Frage der **Gewissheit des Eintritts** des künftigen Ereignisses. Im Fall einer Zweckbefristung betrachten die

Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss. Worauf sich die Vertragsparteien geeinigt haben, ist im Zweifel durch **Auslegung der getroffenen Vereinbarungen** zu ermitteln" (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 222/15 mit Hinweis auf BAG, 15.05.2012 - 7 AZR 35/11 ; BAG, 29.06.2011 - 7 AZR 6/10 ; BAG, 21.12.2005 - 7 AZR 541/04 und BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 250/04).

5.2 Abgrenzung Zweckbefristung - 2

Eine **Zeitbefristung** liegt vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses kalendermäßig befristen . Eine **Zweckbefristung** liegt vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass ihr Arbeitsverhältnis bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll. Dabei sehen beide Vertragspartner den Eintritt dieses künftigen Ereignisses als feststehend an, sie wissen nur nicht, wann dieses Ereignis eintritt (s. dazu BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 797/14 und BAG, 29.06.2011 - 7 AZR 6/10). Demgegenüber ist bei einer auflösenden **Bedingung** schon ungewiss, ob das künftige - zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende - Ereignis überhaupt eintreten wird (BAG, 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - mit Hinweis auf BAG, 29.06.2011 - 7 AZR 6/10).

5.3 Auflösende Bedingung im Tarifvertrag

§ 33 Abs. 2 Satz 1 TVöD sieht das automatische Ende eines Arbeitsverhältnisses **im öffentlichen Dienst** mit Ablauf des Monats, "in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist", vor. § 33 Abs. 3 TVöD ergänzt allerdings: "Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz **weiterbeschäftigt werden** könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt."

Das BAG dazu: "1. Die in § 33 Abs. 2 TV-L für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten vollen **Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer** geregelte auflösende Bedingung tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer, dessen vertraglich vereinbarte Arbeitspflicht **weniger als drei Stunden täglich** beträgt, seine geschuldete Arbeitsleistung noch erbringen kann und er seine Weiterbeschäftigung - entsprechend den Frist- und Formerfordernissen des § 33 Abs. 3 TV-L - vom Arbeitgeber verlangt hat. 2. Für das **Weiterbeschäftigungsverlangen** gegenüber dem Arbeitgeber ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend" (BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 276/14 - Leitsätze).

5.4 Bedingungseintritt - 1

§ 17 Satz 1 TzBfG knüpft die Anrufung des Arbeitsgerichts an das vereinbarte Ende des befristeten Arbeitsvertrags an. Dieses Ende ist bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit Bedingungsabrede erreicht, wenn die Bedingung eingetreten ist. "Lediglich in Fällen, in denen die Bedingung vor Ablauf der Zweiwochenfrist der §§ 21 , 15 Abs. , 2 TzBfG eingetreten ist, beginnt die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers" (BAG, 15.08.2012 - 7 AZN 956/12 - mit Hinweise auf BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 704/09).

5.5 Bedingungseintritt - 2

Das Arbeitsverhältnis endet nach den §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Wenn die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums eintritt, ist das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist zu Ende. Bis dahin wird es fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21 , 15 Abs. 5 TzBfG vorliegt (s. dazu BAG 06.04.2011 - 7 AZR 704/09). Erhebt der Arbeitnehmer seine Bedingungskontrollklage nicht rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist , wird dieses Ergebnis nicht in Frage gestellt: "Die Klagefrist und die Fiktion nach §§ 21 , 17 Satz 2 TzBfG i.V.m. § 7 Halbs. 1 KSchG gelten nicht für die Einhaltung der Auslauffrist des § 15 Abs. 2 TzBfG ... [so schon: BAG, 12.08.2015 - 7 AZR 592/13 und BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 113/04] . § 15 Abs. 2 TzBfG regelt keinen Unwirksamkeitsgrund für die auflösende Bedingung und betrifft nicht ihren Eintritt, vielmehr wird das

vereinbarte Vertragsende durch die gesetzliche Anordnung modifiziert" (BAG, 04.11.2015 - 7 AZR 851/13) .

5.6 Bedingungseintritt - 3

Arbeitnehmer, die sich gegen die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses infolge einer Bedingung wehren wollen, müssen die nach §§ 21 , 17 Satz 1 TzBfG anzuwendende **Klagefrist** auch dann einhalten, "wenn nicht die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll." Die Frage, ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, lässt sich in der Regel nur beantworten, wenn man **die anzuwendende individual- oder kollektivvertragliche Regelung** kennt - und im Zweifel ausgelegt hat. "Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig nahezu unlösbar mit der **Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede** verknüpft." Macht eine auflösende Bedingung an einer Rentengewährung wegen Erwerbsminderung fest, kann nach ständiger BAG-Rechtsprechung aus Verfassungsgründen eine einschränkende Auslegung angezeigt sein. "Die Auslegung und die Prüfung der Wirksamkeit tariflicher auflösender Bedingungen sind ineinander verschränkt. Die Auslegung der Bedingungsabrede ist maßgeblich dafür, ob die Bedingung eingetreten ist. Wegen des fast untrennbaren Zusammenhangs der Wirksamkeit und des Eintritts der auflösenden Bedingung sind beide Fragen Gegenstand der Bedingungskontrollklage" (BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 827/13 - mit Hinweis auf BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 704/09 ; BAG, 10.10.2012 - 7 AZR 602/11 ; BAG, 23.07.2014 - 7 AZR 771/12 und BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 880/13).

5.7 Bedingungskontrollklage

"Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21 , 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach **Zugang der schriftlichen Unterrichtung** des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber **über den Eintritt der Bedingung**. Deshalb wird gemäß §§ 21 , 17 Satz 1 und Satz 3 , § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist" (s. dazu BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 689/16 . "Ist streitig, ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, beginnt die Dreiwochenfrist grundsätzlich zu dem vom Arbeitgeber in dem Unterrichtungsschreiben angegebenen **Zeitpunkt des Bedingungseintritts** zu laufen. Geht dem Arbeitnehmer das Unterrichtungsschreiben des Arbeitgebers erst nach diesem Zeitpunkt zu, beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst mit dem Zugang des Unterrichtungsschreibens" (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 394/17 - mit Hinweis auf BAG, 04.11.2015 - 7 AZR 851/13).

5.8 Bewilligung einer Rente

Entfällt der Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, wenn das Arbeitsverhältnis endet, weil der Arbeitnehmer eine Vollrente wegen Alters oder eine volle oder teilweise Rente wegen Erwerbsminderung bezieht, ist das nicht mit der Gewährung einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung gleichzusetzen. In "Fällen, in denen ... die auflösende Bedingung vor Ablauf der **Zwei-Wochen-Frist** des § 21 i.V.m. § 15 Abs. 2 TzBfG eingetreten ist," endet "das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf dieser Frist" (BAG, 22.01.2013 - 6 AZR 392/11).

5.9 Eintrittsfiktion

Die auflösende Bedingung gilt nach § 21 TzBfG i.V.m. § 17 Satz 2 TzBfG und § 7 Halbs. 1 KSchG als eingetreten, wenn der Arbeitnehmer seine **Bedingungs-/Befristungskontrollklage nicht rechtzeitig** erhebt (s. dazu BAG, 17.04.2019 - 7 AZR 292/17 – und BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 689/16 – sowie das Stichwort Kündigungsschutz – Wirksamkeitsfiktion). Nur: "Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21 , 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende **Bedingung eingetreten** ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach **Zugang der schriftlichen Unterrichtung** des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21 , 17 Satz 1 und Satz 3 , § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist" (BAG, 26.02.2020 – 7 AZR 121/19 – mit Hinweis auf BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 689/16).

5.10 Entziehung einer Einsatzgenehmigung

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern hängt bisweilen von **Vorgaben Dritter** ab – in dem hier vorgestellten Fall von einer Einsatzgenehmigung der US-Streitkräfte. Die konnte Mitarbeitern entzogen werden, wenn sie nicht an vorgeschriebenen Fitness- und Sicherheitstrainings teilnahmen. Da hatte Arbeitgeber A vorgesorgt und eine entsprechende auflösende Bedingung in seinen Arbeitsverträgen verankert. Pech für den nachlässigen Mitarbeiter: "1. Eine auflösende Bedingung in einem Arbeitsvertrag eines Unternehmens des Bewachungsgewerbes, wonach das Arbeitsverhältnis eines im **Wachdienst** beschäftigten Arbeitnehmers bei dem Entzug der Einsatzgenehmigung durch die US-Streitkräfte endet, ist wirksam, wenn für den Arbeitnehmer **keine Beschäftigungsmöglichkeit** mehr besteht" (s. dazu BAG, 19.03.2008 - 7 AZR 1033/06). "2. Die Amtsausübung durch ein freigestelltes Betriebsratsmitglied ist keine solche Beschäftigungsmöglichkeit" (LAG Rheinland-Pfalz, 02.09.2020 – 7 Sa 426/19 - Leitsätze).

5.11 Erreichen der Altersgrenze

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber und Betriebsrat hatten in einer Betriebsvereinbarung u.a. folgende Regelung getroffen: "Das Arbeitsverhältnis endet **ohne Kündigung** mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die **Altersgrenze für eine Regelaltersrente** in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35 , 235 SGB VI) **ohne Abschlüsse** erreicht hat und diese auch durch einen ihm zustehenden Anspruch beziehen kann, unabhängig davon, ob ein entsprechender Rentenantrag bereits gestellt wurde."

Das BAG dazu: "1. Betriebsparteien sind berechtigt, eine Altersgrenze für die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu regeln, die auf das **Erreichen der Regelaltersgrenze** in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt. 2. Eine solche Betriebsvereinbarung muss **aus Gründen des Vertrauensschutzes** Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits **rentennahen Arbeitnehmer** vorsehen" (BAG, 21.02.2017 - 1 AZR 292/15 - Leitsätze - mit dem Ergebnis, dass die Altersgrenzenregelung hier insoweit unwirksam war, als sie mit ihrem Inkrafttreten für alle Arbeitnehmer gelten sollte und die Betriebspartner den schützenswerten Interessen der Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt kurz vor Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze standen, nicht ausreichend Rechnung getragen hatten).

5.12 Erwerbsminderung - 1

§ 33 Abs. 2 Satz 1 TVöD sieht vor: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (**Rentenbescheid**) **zugestellt** wird, wonach der/die Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist." Bei dieser Regelung handelt es sich um eine auflösende Bedingung. Sie ist nach §§ 21 , 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt: "Eine in einem Tarifvertrag geregelte auflösende Bedingung, wonach das Arbeitsverhältnis **bei Gewährung einer Rente** auf unbestimmte Dauer wegen voller Erwerbsminderung endet, bewirkt keine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers" (BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1002/12 - Leitsatz - mit dem Hinweis, dass der bloße Eintritt von Erwerbsminderung allein keinen ausreichender Sachgrund für die auflösende Bedingung abgibt, sondern erst im Zusammenhang mit der Anbindung an die rentenrechtliche Versorgung des Arbeitnehmers).

5.13 Erwerbsminderung - 2

§ 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L sieht vor: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (**Rentenbescheid**) **zugestellt** wird, wonach die/der Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist." Bei dieser Regelung handelt es sich um eine auflösende Bedingung. "Das Arbeitsverhältnis wird [jedoch] trotz Zustellung des Rentenbescheids ... nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L [nicht] beendet, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Frist des § 84 SGG Widerspruch gegen den Rentenbescheid einlegt und den Arbeitgeber hierüber alsbald unterrichtet, er den Rentenantrag vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG zurücknimmt oder einschränkt und dem Arbeitgeber dies innerhalb der Klagefrist nach §§ 21 , 17 Satz 1 TzBfG mitteilt" (BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 827/13 Leitsatz).

5.14 Erwerbsminderung - 3

Der TVöD-VKA sieht in § 33 Abs. 2 Satz 1 vor: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (**Rentenbescheid**) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist." Und § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA ergänzt: "Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine **Rente auf Zeit** gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt."

Gibt der Rentenversicherer in seinem Rentenbescheid an, das die Erwerbsminderungsrente **auf unbestimmte Dauer** bewilligt wird, längstens jedoch **bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**, ist das kein Fall des § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA. Der Arbeitnehmer wechselt von der Erwerbsminderungsrente ohne Unterbrechung in die Altersrente - er hat, wenn man so will, eine "**Dauerrente**" (Anm. d. Verf.). Während die Vorläuferregelung (BAT-VKA) in ihrem § 59 noch einen echten Wiedereinstellungsanspruch für unkündbare Arbeitnehmer vorsah, hat der TVöD-VKA diese Regelung nicht übernommen. Das ist nicht zu beanstanden. Zumindest nicht für Arbeitnehmer, die bei der Überleitung vom BAT-VKA in den TVöD-VKA noch keinen Wiedereinstellungsanspruch nach § 59 BAT-VKA erworben hatten (BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 737/16) .

5.15 Fluguntauglichkeit - 1

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitsvertrag (nachfolgend AV) von Pilot P enthielt in § 13 Abs. 6 die Regelung: "Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Mitarbeiter seine **Fluglizenz** verliert und G den Verlust der Berechtigung nicht zu vertreten hat, oder wenn der Pilot wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, zu dem Zeitpunkt, zu dem nach **Feststellung und Bekanntgabe** der Fluguntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung frühestens nach den Fristen des § 13 Abs. 1 möglich ist. Untauglichkeit in diesem Sinne ist das auf einem unbehebbar oder aller Wahrscheinlichkeit nach **unbehebbar körperlichen Mangel** beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit auszuüben." Arbeitgeber G ging nach langer Arbeitsunfähigkeit P's von dessen Fluguntauglichkeit aus, teilte ihm die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 13 Abs. 6 AV mit und kündigte hilfsweise personenbedingt.

Es reicht nach § 13 Abs. 6 AV für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus, wenn Fluguntauglichkeit nur objektiv vorliegt. Sie muss festgestellt und bekanntgegeben werden. "Mangels abweichender Regelung in der Klausel obliegt dies einem flugmedizinischen Zentrum oder einem flugmedizinischen Sachverständigen. Typische Vertragspartner der von der beklagten Fluggesellschaft formulierten Rahmenverträge sind Piloten. Über die Flugtauglichkeit von Piloten entscheidet üblicherweise weder der Pilot selbst noch die Fluggesellschaft, sondern ein **flugmedizinisches Zentrum** oder ein **flugmedizinischer Sachverständiger**. Dies ergibt sich aus den entsprechenden luftverkehrsrechtlichen Vorschriften." Die hilfsweise ausgesprochene personenbedingte Kündigung war sozial nicht gerechtfertigt. G hatte kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und das Fehlen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten für P nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Damit war die **Kündigung unverhältnismäßig** (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 394/17) .

5.16 Fluguntauglichkeit - 2

Der vereinfachte Fall: In dem für Flugbegleiterin F maßgeblichen Manteltarifvertrag für das **Kabinenpersonal** stand die Klausel: "Wird durch eine fliegerärztliche Untersuchungsstelle festgestellt, dass ein Mitarbeiter wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, so endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, zu dem nach **Feststellung und Bekanntgabe** der Flugdienstuntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 frühestens zulässig gewesen wäre. Flugdienstuntauglichkeit im Sinne dieser Bestimmungen ist das auf einem unbehebbar oder aller Wahrscheinlichkeit **nach unbehebbar körperlichen Mangel** beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit nach den einschlägigen Vorschriften weiter auszuüben."

Die vereinfachte Lösung: Automatik hin oder her – die Tarifvorschrift ist jedenfalls so "auszulegen, dass ein Arbeitsverhältnis nicht endet, wenn für den flugdienstuntauglichen Arbeitnehmer eine **Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst** besteht und der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung im Bodendienst vom Arbeitgeber verlangt" (s. dazu BAG, 17.04.2019 - 7 AZR 292/17 ;

BAG, 16.10.2008 - 7 AZR 185/07 ; BAG, 11.10.1995 - 7 AZR 119/95 – und BAG, 14.05.1987 - 2 AZR 374/86). Es reicht nicht aus, dass der betroffene Arbeitnehmer nicht mehr im fliegerischen Bereich eingesetzt werden kann. Die "auflösende Bedingung setzt vielmehr voraus, dass auch **keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit** besteht." Das entspricht "dem in der Tarifnorm zum Ausdruck kommenden Willen der Tarifvertragsparteien" – obwohl die "**zweite Bedingung**" nicht ausdrücklich im Tarifvertrag steht. Das Auslegungsergebnis folgt jedoch "aus dem bei der Tarifauslegung zu berücksichtigenden tariflichen Gesamtzusammenhang und dem Sinn und Zweck der Regelung" (BAG, 26.02.2020 – 7 AZR 121/19 – mit Hinweis auf BAG, 20.11.2019 - 5 AZR 39/19 – und dem Ergebnis, dass F's Arbeitsverhältnis nicht automatisch endete).

5.17 Klagefrist

Will sich ein Arbeitnehmer gegen die Beendigung seines auflösend bedingten Arbeitsverhältnisses wehren , muss er rechtzeitig eine **Bedingungskontrollklage** erheben (§§ 21 , 17 Satz 1 TzBfG). Die 3-wöchige Klagefrist beginnt in diesem Fall grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende **Bedingung eingetreten** ist. Aber: Wegen §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG endet ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Und in diesem Fall wird die Klagefrist erst mit **Zugang der schriftlichen Arbeitgebererklärung** in Gang gesetzt (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 622/15 - mit Hinweis auf BAG, 15.02.2017 - 7 AZR 82/15 und BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 704/09).

5.18 Mitteilung des Bedingungseintritts

"Zur **Wahrung des Schriftlichkeitsgebots** in § 15 Abs. 2 TzBfG bedarf es nicht der strengen Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB . Für die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts einer auflösenden Bedingung iSv. §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG ist die **Einhaltung der Textform** nach § 126b BGB ausreichend" (s. dazu BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 689/16). "Das Formerfordernis des § 15 Abs. 2 TzBfG wird durch die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB gewahrt. Da die Unterrichtung nach § 15 Abs. 2 TzBfG keine Willenserklärung, sondern eine einseitige **rechtsgeschäftsähnliche Handlung** ist, finden §§ 126 ff. BGB nicht unmittelbar, sondern lediglich entsprechend Anwendung. Die entsprechende Anwendung ist nach dem mit dem Formerfordernis verfolgten Zweck nur für die Textform nach § 126b BGB geboten" (BAG, 01.08.2018 - 7 AZR 882/16 ; s. dazu auch BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 689/16).

5.19 Schauspielerin

Eine auflösende Bedingung kann im Arbeitsvertrag einer Schauspielerin darin gesehen werden, dass die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Anstellung "für die Rolle der ... bis Folge 2310, voraussichtlich am 20.07.2001, befristet" ist. Darüber hinaus sollte die Vertragszeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen auch dann enden, wenn die "Rolle der ... nicht mehr in der Serie enthalten ist." Entschließt sich Produktionsfirma dann vorzeitig aus künstlerischen Erwägungen, wegen sinkender Zuschauerzahlen die Rolle nicht mehr fortzuschreiben, tritt damit die auflösende Bedingung ein: Die Rolle fällt weg (BAG, 02.07.2003 - 7 AZR 612/02).

5.20 Schwerbehinderte Arbeitnehmer

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des **Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung** erfordert bei einem schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen nach § 92 Satz 1 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung die vorherige **Zustimmung des Integrationsamts**, wenn bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende **Antragstellung** mindestens drei Wochen zurückliegt" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 622/15 - Leitsatz).

5.21 Tarifliche Regelung

Gem. dem in der hier vorgestellten Entscheidung maßgeblichen § 20 MTV für das Kabinenpersonal einer Fluggesellschaft sollte das Arbeitsverhältnis einer Flugbegleiterin mit **Verlust der Flugdiensttauglichkeit** automatisch enden (= Bedingung). Das BAG meint allerdings, das allein würde nicht ausreichen, wenn der Mitarbeiter sich dazu bereiterklärt, im Bodendienst weiterzuarbeiten. Wie kommt er darauf? Nun: "Tarifliche Bestimmungen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch **Eintritt einer auflösenden Bedingung** führen, bedürfen eines Sachgrundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG " (s. dazu BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 690/16 ; BAG, 15.02.2017 - 7 AZR 82/15 ; BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 276/14 ; BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 827/13 – und BAG, 23.02.2000 - 7 AZR 891/98). "Sie sind nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit ggf. geltungserhaltend auszulegen " (s. dazu BAG, 27.07.2016 - 7 AZR 276/14 – und BAG, 23.02.2000 - 7 AZR 891/98) – womit **das ungeschriebene Tatbestandsmerkmal** "keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit" in den Tarifvertrag hineinzudenken ist (BAG, 26.02.2020 – 7 AZR 121/19 ; s. dazu auch BAG, 11.12.2019 – 7 AZR 350/18).

5.22 Treuwidrige Herbeiführung

Der Eintritt einer Bedingung gilt nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt, wenn er "von der Partei, zu deren Vorteil er gereicht, wider Treu und Glauben herbeigeführt" wurde. Die Regelung in § 162 Abs. 2 BGB bringt einen **allgemeinen Rechtsgedanken** zum Ausdruck: Niemand darf aus einem treuwidrig herbeigeführten Ereignis Vorteile ziehen (s. dazu BAG, 12.12.2007 - 10 AZR 97/07). Wann die **Beeinflussung eines Geschehensablaufs** treuwidrig ist, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Das lässt sich nicht abstrakt bestimmen. "Maßgeblich ist, welches Verhalten von einem loyalen Vertragspartner erwartet werden konnte. Dies ist mittels einer umfassenden **Würdigung des Verhaltens** der den Bedingungseintritt beeinflussenden Vertragspartei nach Anlass, Zweck und Beweggrund unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere des Inhalts des Rechtsgeschäfts, festzustellen" (BAG, 01.08.2018 - 7 AZR 882/16 - mit Hinweis auf BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16 ; BAG, 23.09.2014 - 9 AZR 827/12 - und BGH, 16.09.2005 - V ZR 244/04).

5.23 Vergütungsanspruch in der Auslaufzeit

Über § 21 TzBfG findet § 15 Abs. 2 TzBfG auch bei auflösend bedingten Arbeitsverträgen Anwendung. § 15 Abs. 2 TzBfG hat die Aufgabe, Arbeitnehmer zu schützen. Er verbindet die Beendigung eines zweckbefristeten - oder hier: auflösend bedingten - Arbeitsverhältnisses mit einer Auslaufzeit (Bedingungseintritt, "frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt" des Bedingungseintritts). Diese Regelung dient dazu, den Schutzzweck der gesetzlichen Kündigungsfristen zu wahren. In der gesetzlichen **Verlängerungsphase** besteht das Arbeitsverhältnis mit allen - beiderseitigen - Rechten und Pflichten fort. § 15 Abs. 2 TzBfG erhält aber nur das Arbeitsverhältnis aufrecht - er gibt keinen selbstständigen Vergütungsanspruch. Will der Arbeitnehmer für die Zeit der Auslaufzeit Arbeitsentgelt haben, muss er alle dafür erforderlichen Voraussetzungen - z.B. Arbeitsleistung oder Arbeitsausfall mit Entgeltfortzahlung - erfüllen (BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 146/14 - mit dem Ergebnis, dass kein Vergütungsanspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer gar nicht leistungsfähig ist).

5.24 Verhinderung des Bedingungseintritts

Nach § 162 Abs. 1 BGB gilt die vereinbarte Bedingung als eingetreten, wenn "der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, **wider Treu und Glauben** verhindert" wird. Niemand - so der hinter dieser Regelung stehende allgemeine Rechtsgedanke - soll aus dem Ergebnis seines treuwidrigen Verhaltens **Vorteile ziehen** (s. dazu BAG, 12.12.2007 - 10 AZR 97/07). Die Frage, wann ein treuwidriges Verhalten vorliegt, lässt sich nicht abstrakt beantworten - da kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Zunächst muss man gucken, welches Verhalten von einem rechtstreuen, loyalen Vertragspartner erwartet werden kann. Das "ist mittels einer umfassenden Würdigung des Verhaltens der den Bedingungseintritt beeinflussenden Vertragspartei nach Anlass, Zweck und Beweggrund unter **Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls**, insbesondere des Inhalts des Rechtsgeschäfts, festzustellen" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16 - mit Hinweis auf BAG, 23.09.2014 - 9 AZR 827/12 und BGH, 16.09.2005 - V ZR 244/04).

5.25 Weiterbeschäftigungsanspruch nach Kündigung

Zunächst gibt es den betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch. Das ist aber nicht alles: Arbeitgeber und gekündigte Mitarbeiter können sich beispielsweise auch **individualvertraglich** darauf verständigen, dass ihr Arbeitsverhältnis **vorübergehend fortgesetzt** wird (s. dazu BAG, 20.05.2021 – 2 AZR 457/20). Das Arbeitsverhältnis kann dann auflösend bedingt bis zur rechtskräftigen Abweisung der Kündigungsschutzklage weitergeführt oder bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens befristet werden (s. dazu BAG, 27.05.2020 – 5 AZR 247/19). Unter Umständen ist es auch möglich, neben das gekündigte Arbeitsverhältnis ein zweites, zweckbefristetes zu stellen (s. dazu BAG, 04.09.1986 – 8 AZR 636/84). "Hat der gekündigte Arbeitnehmer ein **vorläufig vollstreckbares Weiterbeschäftigungsurteil** erstritten, kommt darüber hinaus die rein tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers aufgrund des im Weiterbeschäftigungsurteil titulierten allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs in Betracht" (BAG, 08.09.2021 – 5 AZR 205/21 – mit Hinweis auf BAG, 27.05.2020 – 5 AZR 247/19).

5.26 Winterruhe in der Forstwirtschaft

§ 19 TVÜ-Forst sieht folgende Regelung vor: "Das **Arbeitsverhältnis gilt** in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt mit Ausnahme des Nationalparks Harz ohne besondere Kündigung **als beendet**, wenn **infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse** oder anderer nicht vorherzusehender Umstände im Bereich der forstwirtschaftlichen Verwaltungen und Betriebe der Länder die Weiterführung der Arbeiten unmöglich wird. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, ist der/die Beschäftigte wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der/die Beschäftigte die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt; die Verpflichtung entfällt auch, wenn während der Unterbrechung ein Sachverhalt eintritt, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte. Die tariflichen Rechte, die bis zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erworben wurden, leben nach der Wiedereinstellung wieder auf."

§ 19 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Forst enthält eine auflösende Bedingung. Will ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Winterruhe endet, die Unwirksamkeit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geltend machen, muss er das innerhalb von drei Wochen tun, nach dem ihm der Arbeitgeber die Beendigung mitgeteilt hat (§§ 21, 17 Satz 1 und 3, 15 Abs. 2 TzBfG). Bei unverschuldeter Fristversäumnis gibt es die Möglichkeit, die Befristungskontrollklage nachträglich zuzulassen (§ 17 Satz 2 TzBfG i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG i.V.m. § 5 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 KSchG ist jedoch mit der Klageerhebung der Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zu verbinden. Verpasst der Arbeitnehmer die Fristen, verbietet es auch der Grundsatz des Vertrauensschutzes nicht, die auflösende Bedingung als eingetreten zu sehen (BAG, 12.08.2015 - 7 AZR 592/13).

5.27 Wirksamkeitsfiktion

Eine auflösende Bedingung gilt nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG i. V. mit § 7 Halbs. 1 KSchG als von Anfang an wirksam, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer es **versäumt**, rechtzeitig eine **Bedingungskontrollklage zu erheben**. Frist: drei Wochen nach Bedingungseintritt. "Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die **Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist** eingetreten ist" (BAG, 01.08.2018 - 7 AZR 882/16 - mit Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung, u.a. in BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 704/09; BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 622/15; BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 204/16; BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 827/13 - und BAG, 23.07.2014 - 7 AZR 771/12; bestätigt durch BAG, 17.06.2020 - 7 AZR 398/18).

5.28 Zweckverband-Geschäftsführer

§ 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA sieht vor: "Wird der hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer mit einem **Anstellungsvertrag** beschäftigt, finden folgende Regelungen Anwendung: 1. Im Anstellungsvertrag ist festzulegen, wann der Gewählte die Stelle als Geschäftsführer antritt und dass seine Anstellung mit **Ablauf der Wahlperiode** oder mit Ablauf des Tages, an dem er vorzeitig abgewählt wird, endet." Wird der gewählte Geschäftsführer nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen, kann er auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA ist jedoch kein eigenständiger

Befristungsgrund – die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung **bei vorzeitiger Abwahl** des Geschäftsführers muss sich an den Grundsätzen der §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG messen lassen (BAG, 17.06.2020 – 7 AZR 398/18 – mit der Rechtsauffassung, dass die vorzeitige Abwahl allein kein sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsvertrags ist).