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

LArbG Berlin-Brandenburg
17 Sa 1142/13
24.10.2013

Nicht rechtskräftig, Revision eingelegt BAG, Az: 7 AZR 6/14, Termin: 07.10.2015

Beendigung des Arbeitsverhältnisses -auflösende Bedingung - dauernde Dienstunfähigkeit -Beamter

Leitsatz
Auflösende Bedingung - dauernde Dienstunfähigkeit.(Rn.27)

Orientierungssatz
Bei einer dauernden Dienstunfähigkeit des Arbeitnehmers (hier iSd § 44 BBG) fehlt jede Grundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so dass eine auflösende Bedingung gemäß § 21 TzBfG iVm § 14 Abs 1 S 2 Nr 6 TzBfG aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt ist.(Rn.31)

Verfahrensgang
vorgehend ArbG Berlin, 31. Mai 2013, Az: 28 Ca 4465/13, Urteil
anhängig BAG, Az: 7 AZR 6/14, Termin: 07.10.2015

Tenor
I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 31. Mai 2013 – 28 Ca 4465/13 – teilweise geändert
und klarstellend wie folgt gefasst:
1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 13.04.2013 bestanden hat.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
I. Die Klägerin hat 3/4 und die Beklagte 1/4 der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
II. Die Revision der Klägerin wird zugelassen.
Die Revision der Beklagten wird nicht zugelassen.

Tatbestand
1 Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses, das von der Klägerin als beurlaubte Beamtin begründet worden war. Die Klägerin fordert zudem die Verurteilung der Beklagten zur tatsächlichen Beschäftigung.

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

3 Die am … 1953 geborene Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von 40 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Sie ist Beamtin der Bundesrepublik Deutschland und war als solche bis zum 31.12.2006 für die D. P.b. AG bzw. die D. P. AG tätig. Mit Wirkung ab 01.01.2007 wurde die Klägerin gemäß § 13 SUrlVO beurlaubt, mit Arbeitsvertrag vom 15.11.2006 (Kopie Bl. 133 ff. der Akten) von der Beklagten unbefristet eingestellt und als „Mitarbeiterin zur Auftragsabwicklung im Funktionsbereich 2“ gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 2.586,82 EUR eingesetzt. In dem von der Beklagten formulierten Arbeitsvertrag heißt es u.a.:

4
„§ 4 Kündigung, Dauer
…
4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
…
c) mit Ablauf des Tages, an dem die Mitteilung über die Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit gem. § 42 BBG zugestellt ist.“

5 Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 10 ff. der Akten verwiesen.

6 Die D. P. AG beendete mit Bescheid vom 25.05.2012 (Kopie Bl. 139 f. der Akten) die Beurlaubung der Klägerin zum 31.05.2013 und ordnete an, dass die Klägerin zukünftig bei der Niederlassung B. Berlin Südost eingesetzt werde. Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 29.05.2012 (Kopie Bl. 141 der Akten) mit, dass ihr Beschäftigungsverhältnis wegen der Beendigung der Beurlaubung mit dem 31.05.2012 ende. Die Klägerin setzte daraufhin ab dem 01.06.2012 ihre Tätigkeit bei der D. P. AG fort.

7 Die D. P. AG versetzte die Klägerin mit Bescheid vom 30.11.2012 (Kopie Bl. 142 f. der Akten) wegen einer dauernden Dienstunfähigkeit in den Ruhestand; der Bescheid wurde der Klägerin am 30.11.2012 übergeben. Die Klägerin legte gegen den Bescheid mit Schreiben vom 20.12.2012 Widerspruch ein, der am 09.04.2013 zurückgewiesen wurde; über die hiergegen von der Klägerin erhobene Klage hat das Verwaltungsgericht noch nicht entschieden.

8 Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 28.03.2013 (Kopie Bl. 144 der Akten) 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 nach Zustimmung des Integrationsamtes zum 31.03.2014; der insoweit anhängige Kündigungsrechtsstreit (Arbeitsgericht Berlin, Aktenzeichen 38 Ca 13600/13) ist noch nicht abgeschlossen.

9 Mit ihrer der Beklagten am 02.04.2013 zugestellten Klage 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 dabei behauptet, nicht dauernd dienstunfähig zu sein; ihre Versetzung in den Ruhestand sei deshalb rechtswidrig. Sie könne weiterhin einer Beschäftigung bei der Beklagten

nachgehen. Dass sie der Beendigung ihrer Beurlaubung nicht widersprochen habe, hat die Klägerin für unerheblich gehalten. Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. 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 D. 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 der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

10 Das Arbeitsgericht hat durch ein am 31.05.2013 verkündetes Urteil festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Schreiben der D. P. AG vom 25.05.2012 und 30.11.2012 noch durch die Schreiben der Beklagten vom 29.05.2012 und 28.03.2012 aufgelöst worden ist. Es hat ferner festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht wegen einer vermeintlichen beamtenrechtlichen Dauerdienstunfähigkeit der Klägerin geendet hat, bzw. enden wird, sondern ungekündigt fortbesteht; es hat zudem die Beklagte zur – näher bezeichneten – tatsächlichen Beschäftigung verurteilt. Das Schreiben vom 25.05.2012 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 berechtigte lediglich zu einer Kündigung. Der Bescheid über die Versetzung in den Ruhestand vom 30.11.2012 betreffe das Arbeitsverhältnis und seinen Bestand nicht. Die Mitteilung der Beklagten vom 28.03.2013 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.

11 Gegen dieses ihr am 12.06.2013 zugestellte Urteil richtet sich die am 28.06.2013 eingelegte Berufung der Beklagten, die sie mit einem am 09.08.2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

12 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 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrages halte einer rechtlichen Kontrolle stand.

13 Die Beklagte beantragt,

14 das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 31.05.2013 – 28 Ca 4465/13 – zu ändern und die Klage abzuweisen.

15 Die Klägerin beantragt,

16 die Berufung zurückzuweisen.

17 Sie hält das angefochtene Urteil, das sie mit Rechtsausführungen verteidigt, für zutreffend. Sie sei nicht dienstunfähig. Auch habe sie eine „Mitteilung über die Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit gemäß § 42 BBG“ nicht erhalten, so dass auch die in § 4 Abs. 4 c) des Arbeitsvertrags vereinbarte auflösende Bedingung nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe; die auflösende Bedingung sei zudem rechtsunwirksam. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte zudem 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.

18 Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 07.08.2013 und 16.09.2013 nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19 Die Berufung ist teilweise begründet.

20 Die Feststellungsklage war teilweise und die Klage auf tatsächliche Beschäftigung in vollem Umfang unter teilweiser Änderung des angefochtenen Urteils abzuweisen, während sich die weitergehende Berufung der Beklagten als unbegründet erweist.

I.
21 Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund der Mitteilung der Beklagten vom 28.03.2013 über den Eintritt der in § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrags geregelten auflösenden Bedingung mit dem 13.04.2013, während eine vorherige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht eingetreten ist.

22 1. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch den Bescheid der D. P. AGG vom 25.05.2012 beendet, mit dem die Beurlaubung der Klägerin zum 31.05.2012 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.

23 2. Die Beurlaubung der Klägerin stellt auch keine auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses der Parteien im Sinne des § 21 TzBfG dar, so dass das Ende der Beurlaubung als solches ohne Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibt. Die Parteien haben arbeitsvertraglich nicht vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis

mit dem Ende der Beurlaubung der Klägerin sein Ende finden soll; die in § 4 Nr. 4 des Arbeitsvertrags geregelten Beendigungstatbestände betreffen nicht die beamtenrechtliche Beurlaubung der Klägerin. Dass eine Beschäftigung der Klägerin bei der Beklagten nur bei einer Beurlaubung als Beamtin erfolgten sollte, stellt lediglich eine Geschäftsgrundlage für den Abschluss des Arbeitsvertrages der Parteien, nicht jedoch eine 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; ob derartige Bestimmungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarung zulässig wären, kann daher dahinstehen.

24 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 31.03.2014 geschehen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

25 3. Das Arbeitsverhältnis wurde ferner nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 29.05.2012 beendet. Wie das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil zu Recht ausgeführt hat, enthält das Schreiben weder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch eine sonstige rechtsgeschäftliche Erklärung der Beklagten. Die Klägerin konnte dem Schreiben lediglich die Mitteilung entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis ohne weiteres wegen der Beendigung der Beurlaubung enden werde, was im Übrigen der – weiterhin geäußerten – Rechtsauffassung der Beklagten entspricht. 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.

26 4. Das Arbeitsverhältnis endete auch nicht durch die Zustellung des Bescheids der D. P. AGG vom 30.11.2012, mit dem die Klägerin in den Ruhestand versetzt wurde.

27 a) Die Parteien haben allerdings 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“. Es handelt sich um die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung i.S.d. § 21 TzBfG.

28 b) Die genannte auflösende Bedingung ist auch mit der Zustellung des Bescheides vom 30.11.2012 eingetreten. Der Bescheid regelt zwar 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.

29 c) Die auflösende Bedingung ist ferner entgegen der Auffassung der Klägerin, der das Arbeitsgericht gefolgt ist, rechtswirksam.

30 aa) Zwar gilt die auflösende Bedingung nicht bereits nach §§ 21, 17 TzBfG, 7 KSchG als rechtswirksam, auch wenn die Klägerin sich erst mit ihrer am 25.03.2013 eingereichten Klage und damit länger als drei Wochen nach dem Eintritt der auflösenden Bedingung gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnis 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 jedoch ferner zu beachten, dass das auflösend bedingte Arbeitsverhältnis gemäß §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitnehmer 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 – NZA 2012, 1116 m.w.N.). Eine derartige Sachverhaltsgestaltung ist im vorliegenden Rechtsstreit gegeben. Die Bedingung trat am 30.11.2013 ein, während die Erklärung der Beklagten über den Bedingungseintritt erst mit Schreiben vom 28.03.2013 erfolgte. Die Klägerin hat daher die dreiwöchige Klagefrist gewahrt.

31 bb) Die auflösende Bedingung ist 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 regelmäßig 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; sie dient aber auch dem Interessen 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 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); sie gehört nicht mehr dem Personalüberhang an, zu dessen Abbau sie beurlaubt und anschließend von der Beklagten beschäftigt wurde. Das Arbeitsverhältnis soll allerdings nach § 4 Nr. 4 c) des Arbeitsvertrages nicht nur dann enden, wenn die Klägerin dauernd dienstunfähig ist, sondern es kommt allein auf den Umstand an, dass ihr 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. Auch diese Gestaltung der auflösenden Bedingungen ist jedoch sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte, die keine eigenen Erkenntnisse über den Gesundheitszustand der Klägerin hat und diese ohne Zutun der Klägerin auch nicht gewinnen kann, muss davon ausgehen, dass die Feststellung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit 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 05.02.2009 (6 AZR 151/08 – AP Nr. 69 zu § 4 KSchG 1969) hat sich die Beklagte nicht vertraglich das Recht einräumen lassen, selbst die Klägerin 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.

32 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.

33 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 im Sinne des § 44 BBG 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 – NZA 2012, 1158).

34 e) Die Zustellung des Bescheids vom 30.11.2012 führte gleichwohl nicht zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Nach §§ 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.

35 5. Das Arbeitsverhältnis endete nach dem Eintritt der auflösenden Bedingung am 13.04.2013. Die Beklagte hat der Klägerin den Bedingungseintritt mit Schreiben vom 28.03.2013 mitgeteilt. Das Schreiben ging der Klägerin am 30.03.2013 zu; die Zweiwochenfrist des § 15 Abs. 2 TzBfG endete daher mit dem 13.04.2013.

II.
36 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 31.05.2012 nicht gewandt hat, sondern ihren Dienst als Beamtin wieder aufnahm. Die Beklagte durfte sich deshalb schon zu diesem Zeitpunkt darauf einstellen, die Klägerin nicht mehr beschäftigen zu müssen; dies gilt erst recht

37 nach dem Ausgang des vorliegenden Rechtsstreits.

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

39 Die Revision der Klägerin wurde gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Die Rechtsfrage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Umstände aus einem Beamtenverhältnis zur Vereinbarung einer auflösenden Bedingung in einem Arbeitsvertrag berechtigen kann, hat nach Auffassung der Kammer grundsätzliche

Bedeutung. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision der Beklagten lagen demgegenüber nicht vor.