BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 771/12
10 Sa 8/12
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juli 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Prof. Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Kley für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 16. Juli 2012 - 10 Sa 8/12 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wegen Bewilligung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente. 1

Die Klägerin ist bei dem beklagten Land seit dem 11. Oktober 2004 als Lehrerin zu 50 % einer Vollzeitkraft (12,5 von 25 Unterrichtsstunden in der Woche) beschäftigt. § 2 des Arbeitsvertrages vom 24. August 2005 lautet auszugsweise wie folgt: 2

„§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifbestimmungen in der für das Land Baden-Württemberg jeweils geltenden Fassung mit Ausnahme des gekündigten Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977.“

Der BAT in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung wurde für den Bereich der Länder zum 1. November 2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ersetzt. § 33 TV-L regelt die „Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung“. Auszugsweise hat diese Bestimmung folgenden Wortlaut: 3

„(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,

…

(2) 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. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ...

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet … das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag …, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

…“

Seit dem 1. März 2009 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Am 11. April 2009 endete der Entgeltfortzahlungszeitraum, bis zum 28. August 2010 erhielt die Klägerin Krankengeld, seit dem 29. August 2010 bezieht sie Arbeitslosengeld. Unter dem 14. Juni 2010 richtete das beklagte Land ein Schreiben an die Klägerin mit folgendem Inhalt: 4

„Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung gem. § 33 Absatz 2 und Absatz 4 TV-L

Sehr geehrte Frau P,

am 28.02.2010 hatte uns Ihr Ehemann mitgeteilt, dass Sie sich einer dreiwöchigen Kur in einer Lungenkurklinik unterziehen werden. Wir hoffen, Sie hatten einen guten Reha-Erfolg.

Nachdem Sie sich aber seither nicht arbeitsfähig gemeldet haben, gehen wir davon aus, dass Sie auch weiterhin nicht arbeitsfähig sind. Nach den uns vorliegenden Informationen ist die Krankenbezugsfrist zum 29.11.2009 abgelaufen.

Bitte teilen Sie uns nun mit, ob Sie zwischenzeitlich einen Rentenbescheid wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung vorliegen haben. Wenn ja, bitten wir, uns dies unverzüglich mitzuteilen.

Falls Sie noch keinen Rentenantrag gestellt haben, fordern wir Sie hiermit auf einen Rentenantrag zu stellen und die Antragstellung innerhalb von 4 Wochen nachzuweisen.

Sollten Sie die Antragstellung innerhalb dieser Frist schuldhaft verzögern, so werden wir das Gutachten eines Amtsarztes oder eines anderen Arztes i.S.d. § 3 Absatz 5 Satz 2 TV-L anfordern. Kommt dieses Gutachten zu dem Ergebnis der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und wird es Ihnen bekanntgegeben, endet Ihr Beschäftigungsverhältnis kraft Tarifvertrags.

Sollten Sie auch dieser Aufforderung nicht nachkommen, ist nach ausdrücklicher Abmahnung auch eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses aus wichtigem Grund möglich."

Hierauf antwortete die Klägerin mit Schreiben vom 29. Juli 2010: 5

„Personalnummer: Ihr Schreiben vom 14.6.2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem meine Reha im Frühjahr d. J. mir sehr geholfen hatte, hatte ich sehr gehofft, wieder vollständig zu genesen und die Unterrichtstätigkeit wieder aufnehmen zu können. Ich habe dieses Ziel mit aller Energie verfolgt; eine Rentenantragstellung kam darüber für mich nicht in Betracht.

Am 26.07.2010 hatte ich nun einen erneuten Untersuchungstermin bei dem Lungenspezialisten Prof. Dr. W an der Medizinischen Hochschule H. Herr Prof. W gab mir dabei in aller Deutlichkeit zu verstehen, dass er nach dem bisherigen intensiven Bemühen

> um vollständige Genesung nun nicht mehr damit rechne, dass diese noch erreichbar sei. Wegen der anhaltenden Hyperreagibilität meines Bronchialsystems auf unspezifische Reize und der einhergehenden Infektionsgefährdung riet er mir von der angestrebten Fortsetzung meines Lehrerberufs klar ab.
>
> Vor dem Hintergrund dieser enttäuschenden Entwicklung habe ich nun für den 24. August, unmittelbar im Anschluss an einen weiteren Kuraufenthalt an der Ostsee, einen Termin mit der Deutschen Rentenversicherung zur Rentenantragstellung vereinbart.
>
> Alternativ zu dem Weg der in ihrem Ergebnis ungewissen Rentenantragstellung bin ich aber auch für eine kurzfristige Beendigung des Arbeitsverhältnisses über einen Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung offen, um für alle Seiten möglichst bald einen klaren Schlussstrich ziehen zu können."

Auf ihren Antrag vom 25. August 2010 erhielt die Klägerin aufgrund Bescheids der Deutschen Rentenversicherung vom 17. Dezember 2010, ihr zugegangen am 27. Dezember 2010, Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung mit folgender Begründung: 6

> „Ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung besteht nicht, weil Sie nach unseren Feststellungen noch mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein können und einen entsprechenden Arbeitsplatz innehaben. Maßgeblich für die Beurteilung Ihres Leistungsvermögens ist das Ergebnis der medizinischen Sachaufklärung."

Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in Höhe von 225,82 Euro brutto kam wegen Überschreitens der sog. „Hinzuverdienstgrenze" für die Zeit ab 1. November 2010 nicht zur Auszahlung. 7

Auf Aufforderung der Klägerin übersandte die Deutsche Rentenversicherung ihr am 11. Januar 2011 die sozialmedizinische Leistungsbeurteilung vom 25. Oktober 2010, die dem Rentenbescheid zugrunde lag. Danach kann die Klägerin die Tätigkeit als Gymnasiallehrerin im zeitlichen Umfang von drei 8

bis unter sechs Stunden ausüben. Zur Beschreibung des Leistungsbildes enthält das Gutachten folgende Feststellungen:

> „Arbeiten in dauernder Nässe und Kälte sowie mit extrem schwankenden Temperaturen sowie inhalativen Belastungen und Allergenen sind zu vermeiden. Ebenso können besondere emotionale Belastungssituationen eine Verschlimmerung der Erkrankung bewirken."

9 Unter dem 16. Januar 2011 wandte sich die Klägerin an das beklagte Land und teilte auszugsweise Folgendes mit:

> „Personalnummer: Wiederaufnahme der Tätigkeit
>
> …
>
> Ferner wurde ich seitens des Arbeitsamtes aufgefordert, mit meinem Arbeitgeber, dem Land Baden-Württemberg, zu klären, ob eine Wiederaufnahme der Tätigkeit möglich ist und die diesbezügliche Entscheidung des Arbeitgebers bis zum 5. Februar dort einzureichen.
>
> Meinerseits würde ich auch sehr gerne versuchen, wieder zu unterrichten. Probleme könnten dabei meine phasenweise auftretende Heiserkeit und die in der Schule erhöhte Wahrscheinlichkeit von Atemwegsinfektionen bereiten, die für mein instabiles Bronchialsystem gefährlich wären. Ferner muss ich mein zeitaufwändiges tägliches Therapieprogramm weiter durchführen, um die bisher erreichten gesundheitlichen Fortschritte nicht zu gefährden.
>
> Zur Wiedereingliederung möchte ich deshalb um den kleinstmöglichen Stundensatz bitten."

10 Das beklagte Land antwortete der Klägerin mit Schreiben vom 23. März 2011, das dieser am 26. März 2011 zuging, wie folgt:

> „Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente
>
> Sehr geehrte Frau P,
>
> mit Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 17.12.2010 wurde Ihnen eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt. Der Bescheid wurde Ihnen im Dezember 2010 zugestellt. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beginnt am 01.08.2010.
>
> Gemäß § 33 Abs. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

> der Länder (TV-L) endet Ihr mit Vertrag vom 24.08.2005 vereinbartes Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats Dezember 2010, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
>
> Mit Schreiben vom 16.01.2010 haben Sie die Weiterbeschäftigung beantragt.
>
> Eine Weiterbeschäftigung wurde nicht geprüft, da Sie die Weiterbeschäftigung nicht innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids beantragt haben (§ 33 Abs. 3 TV-L)."

Mit der am 8. April 2011 erhobenen Bedingungskontrollklage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, § 33 Abs. 2 TV-L beende das Arbeitsverhältnis trotz verminderter Erwerbsfähigkeit nicht, wenn die vertraglich geschuldete Teilzeittätigkeit weiterhin ausgeführt werden könne. Jedenfalls habe sie ihre ohne nennenswerte Einschränkungen mögliche Weiterbeschäftigung rechtzeitig innerhalb der Zweiwochenfrist nach § 33 Abs. 3 TV-L verlangt. Die Frist könne nicht vor der Mitteilung des beklagten Landes über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Rentenbescheid in Gang gesetzt worden sein. Von der Beendigung habe sie erstmals durch das Schreiben des beklagten Landes vom 23. März 2011 erfahren. Das beklagte Land habe sie aufgrund der Fürsorgepflicht zumindest auf die tarifvertraglichen Fristen hinweisen müssen. Dies gelte umso mehr, nachdem es die Rentenantragstellung überhaupt erst veranlasst habe. Aus der Verletzung dieser Pflicht resultiere hilfsweise ein Anspruch auf Wiedereinstellung. 11

Die Klägerin hat beantragt 12

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die auflösende Bedingung des § 33 Abs. 2, Abs. 3 TV-L weder mit Ablauf des 31. Dezember 2010 noch mit Ablauf des 9. April 2011 geendet habe,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis über den 9. April 2011 hinaus fortbestehe,
3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, einer Wiedereinstellung der Klägerin zuzustimmen zu den Bedingungen des bis zum 31. Dezember 2010 bestehenden Arbeitsverhältnisses,
4. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht der Auffas-

sung sein sollte, dass die Dreiwochenfrist nicht eingehalten sei, die Klage gemäß § 5 KSchG nachträglich zuzulassen.

Das beklagte Land hat zuletzt den Standpunkt vertreten, das Arbeitsverhältnis habe gemäß § 33 Abs. 2 TV-L zwei Wochen nach der am 26. März 2011 zugegangenen schriftlichen Mitteilung vom 23. März 2011 mit Ablauf des 9. April 2011 geendet. Die Klägerin habe ihre Weiterbeschäftigung nicht rechtzeitig innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids nach § 33 Abs. 3 TV-L verlangt. 13

Soweit das beklagte Land ursprünglich von einer Beendigung zum 31. Dezember 2010 ausgegangen ist, hat das Arbeitsgericht der Klage rechtskräftig stattgegeben. Soweit das Arbeitsgericht die Klage im Übrigen abgewiesen hat, war die Klägerin mit ihrer Berufung erfolgreich. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der auflösenden Bedingung zum 9. April 2011 geendet hat. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des beklagten Landes. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht nach § 33 Abs. 2 TV-L aufgrund Rentenbescheids über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zum 9. April 2011 geendet. Die Hilfsanträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. 15

I. Die Revision ist unbegründet. Die fristgemäß erhobene Bedingungskontrollklage ist zwar nicht schon deshalb begründet, weil bei der Befristungsabrede das Schriftformerfordernis der §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG nicht gewahrt wurde. § 14 Abs. 4 TzBfG findet keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis einem einschlägigen Tarifvertrag unterfällt, der eine Befristung oder eine auflösende Bedingung vorsieht. Die Klage hat aber Erfolg, weil das Arbeitsverhältnis der 16

Parteien nicht aufgrund Eintritts einer auflösenden Bedingung nach § 33 Abs. 2 TV-L geendet hat. Die Klägerin hat ihre Weiterbeschäftigung, zu der sie im Umfang ihrer vertraglichen Arbeitszeit gesundheitlich in der Lage ist, rechtzeitig nach § 33 Abs. 3 TV-L verlangt.

1. Die Befristung gilt nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat deren Rechtsunwirksamkeit innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG rechtzeitig geltend gemacht. 17

a) Die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll. Ob die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt idR von der Auslegung der tariflichen oder einzelvertraglichen Bedingungsabrede ab. Die Frage des Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig nahezu unlösbar mit der Beurteilung der Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. So kann nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bei auflösenden Bedingungen, die an eine Rentengewährung wegen Erwerbsminderung anknüpfen, vor allem aus verfassungsrechtlichen Gründen eine einschränkende Auslegung geboten sein. Sie dient der Wirksamkeit der Bedingungsabrede. Die Wirksamkeit der Bedingung korrespondiert mit ihren Voraussetzungen. 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 *(st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., 23, BAGE 137, 292; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 12 f.)*. 18

b) Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da aber nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG der auflösend bedingte Arbeitsvertrag frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der 19

Bedingung endet, wird in Fällen, in denen die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist, die Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt *(grundlegend BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 15. August 2012 - 7 AZN 956/12 - Rn. 3; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 14)*.

c) Danach wurde die Klagefrist mit Zugang des Schreibens des beklagten Landes vom 23. März 2011 am 26. März 2011 in Lauf gesetzt. Die Klage ist am 8. April 2011 rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist bei Gericht eingegangen und dem beklagten Land „demnächst“ am 13. April 2011 zugestellt worden. 20

2. Die in § 33 Abs. 2 und Abs. 3 TV-L geregelte auflösende Bedingung wegen teilweiser Erwerbsminderung findet kraft vertraglicher Bezugnahme nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 24. August 2005 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die dort geregelte dynamische Bezugnahme auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifbestimmungen in der für das Land Baden-Württemberg jeweils geltenden Fassung hält einer AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand. 21

a) Bei den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 handelt es sich sowohl nach dem äußeren Erscheinungsbild als auch aufgrund der uneingeschränkten Bezugnahme auf die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen um von dem beklagten Land als Arbeitgeber vorgegebene, für eine Vielzahl von Fällen geltende Vertragsbedingungen. Das beklagte Land wollte damit erkennbar inhaltsgleiche Vereinbarungen mit allen Arbeitnehmern treffen. Die Auslegung einer solchen typischen vertraglichen Regelung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Heranzuziehen sind dazu die für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entwickelten Grundsätze *(BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 20 mwN, BAGE 136, 270)*. Arbeitsvertragliche Verweisungen auf Tarifverträge werden nicht von der Ausnahmebestimmung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB erfasst. Diese gilt nur für Tarifverträge selbst, nicht aber für arbeitsvertrag- 22

liche Bezugnahmeklauseln, die auf Tarifverträge verweisen *(BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 67 mwN)*.

b) Auf einschlägige Tarifverträge bezogene dynamische Bezugnahmeklauseln halten der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB stand. Sie sind weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verletzen sie das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 23

aa) Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist *(BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73)*. Sie werden von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes erwartet. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge *(vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, aaO)*. 24

bb) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerkes führt auch für sich genommen nicht zur Intransparenz, selbst wenn sie dynamisch ausgestaltet ist. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend *(vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73)*. 25

cc) Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 war für die Klägerin danach weder unverständlich noch unklar. Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist für sie feststellbar. Bei dem TV-L handelt es sich um eine den BAT ersetzende Tarifbe- 26

stimmung im Sinne von § 2 des Arbeitsvertrages. Der BAT in der für den Bund und die Länder geltenden Fassung wurde für den Bereich der Länder zum 1. November 2006 durch den TV-L *(§ 2 TVÜ-Länder)* ersetzt *(BAG 18. Mai 2011 - 5 AZR 213/09 - Rn. 16)*. Die Frage, ob solche tariflichen Bestimmungen nicht Vertragsinhalt werden, die für die Vertragspartner bei Abschluss des Vertrages schlechterdings nicht vorhersehbar waren *(vgl. dazu BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 128, 73)*, kann hier dahinstehen. Der mit dem Arbeitsvertrag in Bezug genommene BAT enthielt bereits in § 59 BAT eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung wegen Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Eine solche Bestimmung ist im Tarifvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber nicht ungewöhnlich. Vielmehr war zu erwarten, dass sie auch Bestandteil ablösender Tarifverträge sein würde.

3. Die im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Regelung über die auflösende Bedingung in § 33 Abs. 2 TV-L bei teilweiser Erwerbsminderung ist nicht wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis der §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG nach § 125 BGB nichtig. Zwar spricht vieles dafür, dass allein die dynamische Verweisung im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifbestimmungen in der für das Land Baden-Württemberg jeweils geltenden Fassung nicht ausreichend wäre, um insbesondere der mit § 14 Abs. 4 TzBfG auch verfolgten Warnfunktion zu genügen. Hierauf kommt es aber letztlich nicht an, da § 14 Abs. 4 TzBfG keine Anwendung findet, wenn der Arbeitsvertrag - wie hier - insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag Bezug nimmt, der seinerseits die auflösende Bedingung vorsieht. 27

a) Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Über die Verweisung in § 21 TzBfG findet diese Formvorschrift auch auf auflösende Bedingungen Anwendung. Für das gesetzliche Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gelten die Vorschriften der §§ 126, 126a BGB. Die Schriftform ist gewahrt, wenn die Befristung mit eigenhändiger Unterschrift in einer einheitlichen Urkunde niedergelegt worden 28

ist, § 126 Abs. 1 und Abs. 2 BGB *(Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 80; APS/Greiner 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 457)*.

b) Einer schriftlichen Vereinbarung über die Befristung oder auflösende Bedingung nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf es nach schon bislang ganz einhelliger Auffassung im Schrifttum dann nicht, wenn die entsprechenden Beendigungsvorschriften Bestandteil eines Tarifvertrages sind, der normativ auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ergeben sich die Befristung oder eine auflösende Bedingung aus einem Tarifvertrag, gelten diese Bestimmungen im Falle beiderseitiger Tarifbindung nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend. Gleiches gilt auch für Nichttarifgebundene, wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist *(vgl. Arnold/Gräfl/Gräfl TzBfG 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 384 f.; HaKo-TzBfG/Boecken 3. Aufl. § 14 Rn. 155; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 82; ErfK/Müller-Glöge 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 117; HaKo-Mestwerdt 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 262; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 269; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 173; ebenso für Betriebsvereinbarungen BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 30; Schaub/Koch ArbR-HdB 15. Aufl. § 38 Rn. 51)*. Der Senat sieht keine Veranlassung zu einer hiervon abweichenden Beurteilung. 29

c) Bisher musste der Senat nicht entscheiden, ob § 14 Abs. 4 TzBfG auch dann unanwendbar ist, wenn die Befristungs- oder Bedingungsregelung Bestandteil eines Tarifvertrages ist, dessen Anwendung nicht tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien vereinbart haben, oder ob die gesetzliche Schriftform in diesem Fall gewahrt werden muss und ggf. bereits dadurch erfüllt ist, dass eine Klausel im Arbeitsvertrag auf den einschlägigen Tarifvertrag verweist. Da die Arbeitsverträge in den bislang entschiedenen Fällen vor dem Inkrafttreten des TzBfG geschlossen waren, bestand im Zeitpunkt des Vertragsschlusses kein Formerfordernis für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 3 a der Gründe, BAGE 113, 64)*. Für den vorliegenden, nach Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 abgeschlossenen Vertrag kommt es hingegen auf diese Rechtsfragen an, deren Beantwortung insbesondere für tarifliche Altersgrenzen und für tarifliche, an die 30

Bewilligung einer Rente anknüpfende auflösende Bedingungen von beträchtlicher praktischer Bedeutung ist *(APS/Greiner 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 458)*.

aa) Die Frage, ob § 14 Abs. 4 TzBfG überhaupt anwendbar ist, wenn ein Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag verweist, der seinerseits eine Befristung oder auflösende Bedingung vorsieht, wird im Schrifttum nicht - jedenfalls nicht näher - thematisiert. Gestritten wird vielmehr im Wesentlichen darüber, ob in einem solchen Fall dem - ersichtlich als anwendbar vorausgesetzten - Schriftformerfordernis Genüge getan ist. 31

bb) Nach verbreiteter Ansicht im Schrifttum wird es zur Erfüllung des Formerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG als ausreichend erachtet, wenn die Parteien im Arbeitsvertrag den einschlägigen Tarifvertrag schriftlich in Bezug genommen haben. Die tarifvertraglichen Bestimmungen über eine im Tarifvertrag geregelte (Alters-)Befristung oder über eine auflösende Bedingung müssen nicht schriftlich wiederholt oder eine einheitliche Urkunde des Arbeitsvertrages mit dem Tarifvertrag hergestellt werden. Darin läge eine vom Gesetzgeber nicht beabsichtigte, den zu schützenden Arbeitnehmer „unterfordernde“ Bürokratisierung *(vgl. Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 83 mwN; ferner Arnold/Gräfl/Gräfl TzBfG 3. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 386; ErfK/Müller-Glöge 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 117; HaKo-Mestwerdt 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 262; vgl. auch Meinel/Heyn/Herms TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 269; differenzierend Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 173)*. Der von § 14 Abs. 4 TzBfG verlangten Rechtssicherheit sei durch die schriftliche Vereinbarung des Tarifvertrages Genüge getan. Auch der Nachweisfunktion der Schriftform werde durch die Klausel im Arbeitsvertrag ausreichend Rechnung getragen. Die von der Schriftform ausgehende Warnfunktion sei entbehrlich, soweit tarifvertragliche Regelungen durch deren großen Verbreitungsgrad von allgemeiner Üblichkeit seien *(Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 14 Rn. 173)*. 32

cc) Die Gegenauffassung verlangt insbesondere wegen der mit § 14 Abs. 4 TzBfG auch verfolgten Warnfunktion, dass der Wortlaut der in Bezug genommenen Tarifnorm im Arbeitsvertrag wiederholt werden oder der Arbeitsvertrag mit dem Tarifvertrag fest verbunden oder zumindest eine einheitliche Urkunde 33

in sonstiger Weise hergestellt sein muss *(vgl. APS/Greiner 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 458; KR-Lipke 10. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 545 f.; Preis/Gotthardt NZA 2000, 348, 358 f.; Sievers TK-TzBfG 4. Aufl. § 14 Rn. 600 f.; Staudinger/Preis (2002) § 620 BGB Rn. 224; vgl. auch HWK/Schmalenberg 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 135)*.

dd) Es spricht viel dafür, dass dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG im Falle seiner Anwendbarkeit nicht genügt wäre, wenn der einzelne Arbeitsvertrag lediglich auf einen Tarifvertrag verweist, der seinerseits eine Befristung oder auflösende Bedingung vorsieht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht nur eine Klarstellungs- und Beweisfunktion, sondern auch eine Warnfunktion *(vgl. BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 2 b der Gründe, BAGE 107, 237; 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - zu II 2 a der Gründe; 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 - Rn. 16, BAGE 119, 149)*. Dem Arbeitnehmer soll deutlich vor Augen geführt werden, dass sein Arbeitsverhältnis - anders als bei dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages - zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch enden wird und daher keine dauerhafte Existenzgrundlage bilden kann *(BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 - Rn. 16 mwN, aaO)*. Dieser Warnfunktion wird nicht genügt, wenn ein Arbeitsvertrag lediglich pauschal auf einen Tarifvertrag verweist, ohne dass in dem vom Arbeitnehmer unterzeichneten Arbeitsvertrag ein Hinweis auf eine Befristung oder auflösende Bedingung enthalten wäre. Dem Arbeitnehmer wird in einem solchen Fall nicht unmissverständlich klargemacht, dass er einen befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsvertrag schließt. Das wird besonders deutlich in Fällen einer dynamischen Verweisung auf den jeweils geltenden Tarifvertrag. In diesen kann es sogar vorkommen, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Tarifvertrag die maßgebliche Regelung noch gar nicht oder mit einem anderen Inhalt enthält. 34

d) Die Frage, ob durch die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG erfüllt wird, stellt sich aber letztlich nicht. § 14 Abs. 4 TzBfG kommt nämlich überhaupt nicht zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag insgesamt den Bedin- 35

gungen eines einschlägigen Tarifvertrages unterstellt wird, der eine Befristung oder auflösende Bedingung vorsieht. Das ergibt die Auslegung des § 14 Abs. 4 TzBfG, ggf. iVm. § 21 TzBfG.

aa) Dafür, dass der Gesetzgeber in § 14 Abs. 4 TzBfG das Schriftformerfordernis nur für originäre arbeitsvertragliche Absprachen und nicht für die Inbezugnahme von Kollektivvereinbarungen geregelt hat, spricht bereits der Gesetzeswortlaut. Dieser spricht von „Arbeitsvertrag“ und nicht von „Arbeitsverhältnis“ *(vgl. auch ErfK/Müller-Glöge 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 117)*. Dies deutet darauf hin, dass die Einhaltung der Schriftform nur verlangt wird, soweit im Arbeitsvertrag selbst eine Befristung geregelt oder auflösende Bedingung vereinbart ist. In diesem Sinne nicht im Arbeitsvertrag geregelt sind demgegenüber die Bedingungen, die nach Maßgabe des in Bezug genommenen Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. 36

bb) Die Gesetzesentstehungsgeschichte steht diesem Verständnis nicht entgegen. In der Gesetzesbegründung zu § 14 Abs. 4 TzBfG heißt es, die Vorschrift regele inhaltlich übereinstimmend mit § 623 BGB, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages nur wirksam sei, wenn sie schriftlich vereinbart worden sei, während für die schriftliche Niederlegung der vereinbarten übrigen Arbeitsbedingungen für befristete wie für unbefristete Arbeitsverträge das Nachweisgesetz gelte *(BT-Drs. 14/4625 S. 21)*. Damit ist nichts zu der Frage verlautbart, ob auch im Falle der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag für die darin vorgesehenen Befristungen und auflösenden Bedingungen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG zur Anwendung kommen soll. 37

cc) Auch die Gesetzessystematik ist wenig ergiebig. Zwar folgt aus § 22 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG im Umkehrschluss, dass § 14 Abs. 4 TzBfG nicht tarifdispositiv ist. Durch Tarifvertrag kann also das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG für einzelvertraglich vereinbarte Befristungen und auflösende Bedingungen nicht abbedungen werden. Das betrifft aber nicht die Frage, ob es zur Anwendung kommt, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag die Befristung oder Bedingung vorsieht. 38

dd) Vor allem Sinn und Zweck des § 14 Abs. 4 TzBfG sprechen dafür, dass nur die originär von den Arbeitsvertragsparteien vereinbarten Befristungen und auflösenden Bedingungen dem Schriftformerfordernis unterliegen, dieses aber nicht zur Anwendung kommt, wenn entsprechende Bestimmungen eines einschlägigen Tarifvertrages insgesamt in Bezug genommen werden. 39

(1) Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG dient dazu, angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten *(vgl. BT-Drs. 14/626 S. 11)*. Es hat - wie bereits unter I 3 c dd ausgeführt - zum einen Warnfunktion. Außerdem dient das Schriftformerfordernis einer Erleichterung der Beweisführung. Es soll unnötiger Streit über das Vorliegen und den Inhalt einer Befristungsabrede vermieden werden *(BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 2 b der Gründe, BAGE 107, 237; 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 - Rn. 16, BAGE 119, 149; 26. Juli 2006 - 7 AZR 494/05 - Rn. 19)*. Dieser Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion, die entsprechend für Abreden über auflösende Bedingungen gilt, wird genügt, wenn der Arbeitnehmer zumindest ein von dem Arbeitgeber unterschriebenes Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf demselben Schriftstück unterzeichnet und damit sein Einverständnis mit dem Vertragsschluss einschließlich der Befristung erklärt. Anhand einer derartigen Urkunde lässt sich ohne weiteres nachvollziehen, ob und mit welchem Inhalt eine Befristung vereinbart wurde. Auch wird dem Arbeitnehmer hierdurch vor Augen geführt, dass lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird und er nicht den Bestandsschutz eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses genießt *(BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05 - Rn. 16, aaO)*. 40

(2) Dieser Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion bedarf es nicht in gleicher Weise, wenn sich das Arbeitsverhältnis insgesamt nach den Bedingungen eines einschlägigen Tarifvertrages richtet, der eine Befristung oder auflösende Bedingung vorsieht. 41

(a) Ein Streit über das Vorliegen und den Inhalt der Befristungs- oder Bedingungsabrede kann typischerweise nicht entstehen, wenn diese Gegenstand eines normativ auszulegenden Tarifvertrages sind. 42

(b) Der Warnfunktion des Schriftformerfordernisses kommt bei in Bezug genommenen Tarifverträgen ebenfalls nicht die Bedeutung zu wie bei individuellen originären Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien. Die Gefahr einer „prekären“ Beschäftigung ist bei tariflichen Beendigungsregelungen typischerweise nicht dieselbe wie bei einzelvertraglichen Abreden. Durch die Bestimmungen eines einschlägigen Tarifvertrages wird das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers nicht besonderen, sondern vielmehr den für den entsprechenden Bereich üblichen Risiken ausgesetzt. Insoweit besteht kein Unterschied, ob die tariflichen Regelungen kraft Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 1 TVG oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung oder vertraglicher Bezugnahme auf den gesamten Tarifvertrag gelten. Der einzelne Arbeitnehmer wird im Falle der einzelvertraglichen Bezugnahme auf den einschlägigen Tarifvertrag hinsichtlich des Bestandsschutzes seines Arbeitsverhältnisses nicht schlechter, sondern in gleicher Weise behandelt wie die tarifgebundenen Arbeitnehmer. 43

Kommt dem Tarifvertrag eine vom Gesetzgeber anerkannte Richtigkeitsgewähr zu, so erscheint es nicht wie bei einer Regelung im Arbeitsvertrag erforderlich, dem Arbeitnehmer einen darüber hinausgehenden zusätzlichen Schutz über das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG zukommen zu lassen. Eine solche, den zusätzlichen Schutz entbehrlich machende Ausgewogenheit kann allerdings nur angenommen werden, wenn der Tarifvertrag insgesamt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet und nicht nur einzelne, den Arbeitnehmer belastende Bedingungen arbeitsvertraglich in Bezug genommen sind. Nur dann ist davon auszugehen, dass sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln *(vgl. BAG 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 27, BAGE 143, 10)*. 44

Würde dagegen die Einhaltung der Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG bei vertraglicher Bezugnahme eines Tarifvertrages verlangt, entstünde ein auch im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG schwerwiegender Wertungswiderspruch. Dem nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer kämen aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme sämtliche mit dem Tarifvertrag verbundenen Vorteile zugute. Dagegen nähme er wegen § 14 Abs. 4 TzBfG nicht in gleicher Weise an den mit dem Tarifvertrag verbundenen Nachteilen und Risiken teil. 45

e) Hier wurden im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 die gesamten einschlägigen tariflichen Bestimmungen des BAT und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifbestimmungen in Baden-Württemberg dynamisch in Bezug genommen. Der Anwendung der darin vorgesehenen auflösenden Bedingungen steht § 14 Abs. 4 TzBfG nicht entgegen. 46

4. Die auflösende Bedingung ist nicht eingetreten. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Unrecht angenommen, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TV-L bei verfassungskonformer Auslegung dieser Tarifbestimmung von vornherein nicht eintrete, wenn ein teilweise erwerbsgeminderter Arbeitnehmer im Umfang seiner vertraglich geschuldeten Teilzeit weiterhin beschäftigt werden kann. Die Entscheidung erweist sich aber aus anderen Gründen als richtig *(§ 561 ZPO)*. Die Klägerin hat ihre Weiterbeschäftigung innerhalb der verfassungskonform auszulegenden Frist des § 33 Abs. 3 TV-L rechtzeitig verlangt und hätte nach den revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weiterbeschäftigt werden können. 47

a) Nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Nach § 33 Abs. 3 TV-L endet bzw. ruht im Falle teilweiser Erwerbsminderung 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. 48

betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

b) Tarifliche Bestimmungen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eintritt einer auflösenden Bedingung führen, müssen den Anforderungen der arbeitsrechtlichen Befristungskontrolle genügen. Sie sind dazu nach Möglichkeit gesetzes- und verfassungskonform und damit ggf. geltungserhaltend auszulegen *(vgl. BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe)*. Der Sachgrund des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist zwar in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannt. Die Aufzählung ist jedoch nur beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher anerkannte noch weitere Gründe für Befristungen oder auflösende Bedingungen ausschließen *(BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 23, BAGE 117, 255)*. 49

aa) Das Landesarbeitsgericht geht im Ausgangspunkt zutreffend von den Grundsätzen der Senatsrechtsprechung zu vergleichbar ausgestalteten auflösenden Bedingungen aus. 50

(1) Eine auflösende Bedingung für den Fall einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten unbefristeten Erwerbsminderung beruht danach auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde im Falle der Erwerbsminderung künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können. Teilweise erwerbsgemindert sind nach § 43 Abs. 1 Satz 2 SGB VI Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Eine daran anknüpfende auflösende Bedingung dient einerseits dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit zu verrichten und bei dem bei einer Fortsetzung der Tätigkeit die Gefahr einer weiteren Verschlimmerung seines Gesundheitszustandes besteht. Andererseits soll dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung getragen werden, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu 51

können, der gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung zu erbringen. Diese berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 a aa der Gründe mwN, BAGE 113, 64; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 22, BAGE 117, 255)*.

(2) Die verminderte Erwerbsfähigkeit stellt allein allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die Einbindung der Interessen des Arbeitnehmers durch die Anknüpfung an die rentenrechtliche Versorgung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. Eine Tarifvorschrift, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der unbefristeten vollen oder teilweisen Erwerbsminderung als sachlich gerechtfertigt ansieht, verlangt zu ihrer Wirksamkeit, dass das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug enden soll *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 a aa der Gründe mwN, BAGE 113, 64; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 22, BAGE 117, 255)*. 52

bb) Daran anknüpfend stützt das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung darauf, die in § 33 Abs. 2 TV-L geregelte auflösende Bedingung wegen teilweiser Erwerbsminderung müsse verfassungskonform einschränkend dahin ausgelegt werden, dass eine auflösende Bedingung nicht wirksam vereinbart sei, wenn eine Teilzeitkraft ihre Tätigkeit nach den Feststellungen des Rentenversicherungsträgers im bisherigen Umfang weiter ausüben könne. In einem solchen Fall werde den Interessen des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nicht ausreichend dadurch Rechnung getragen, dass der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung nach § 33 Abs. 3 TV-L verlangen könne. Diese Würdigung hält der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 53

(1) Nach § 33 Abs. 2 TV-L endet das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer erwerbsunfähig ist, ohne dass es auf die konkrete Arbeitsfähigkeit oder Einsetzbarkeit des betroffenen Arbeitnehmers ankommt. § 33 Abs. 2 TV-L stellt dazu lediglich auf den Rentenbescheid ab, unter den Voraussetzungen des 54

§ 33 Abs. 4 TV-L reicht ausnahmsweise ein ärztliches Gutachten aus. Den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis bei einer freien und geeigneten Beschäftigungsmöglichkeit trotz der gesundheitsgerechten Beeinträchtigungen sinnvoll fortgesetzt werden kann, haben die Tarifvertragsparteien somit in § 33 Abs. 3 TV-L bedacht und geregelt. Ein Arbeitnehmer, der dauerhaft erwerbsgemindert ist, muss fristgemäß seine Weiterbeschäftigung beantragen. § 33 Abs. 3 TV-L setzt weiter voraus, dass ein geeigneter freier Arbeitsplatz vorhanden ist und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Diese von den Tarifvertragsparteien gewählte Systematik ist Folge der 55
verfassungskonformen Auslegung der ursprünglich in § 59 Abs. 1 BAT aF geregelten auflösenden Bedingung. Der Senat hatte diese Tarifbestimmung im Hinblick auf den Schutz der Freiheit der Berufsausübung des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG einschränkend ausgelegt. Danach endete das Arbeitsverhältnis trotz der Zustellung eines Bescheids über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nicht, wenn der Arbeitnehmer noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm nach seinem Leistungsvermögen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnte. Die daraufhin in § 59 BAT nF entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung ausgestaltete Neuregelung diente der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit *(dazu BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 24, BAGE 117, 255)*. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene einschränkende Auslegung würde eine von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigte Rechtsunsicherheit auslösen, wenn es im Einzelfall von der individuellen Leistungsfähigkeit und dem vertraglichen Umfang der Arbeitszeit abhinge, ob das Arbeitsverhältnis entweder durch Eintritt der auflösenden Bedingung nach § 33 Abs. 2 TV-L endet oder ob der Arbeitnehmer für eine Weiterbeschäftigung die prozeduralen und inhaltlichen Voraussetzungen des § 33 Abs. 3 TV-L erfüllen muss. Die Systematik des Tarifvertrages wäre durch eine solche Auslegung aufgehoben.

c) Die angefochtene Entscheidung erweist sich jedoch im Ergebnis aus anderen Gründen als richtig. Die Klägerin hat bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung des § 33 Abs. 3 TV-L ihre - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mögliche - Weiterbeschäftigung rechtzeitig und in der gebotenen Form verlangt. 56

aa) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, begegnet die tarifliche Ausgestaltung bereits nach der bisherigen Rechtsprechung zu ähnlichen tariflichen Bestimmungen über auflösende Bedingungen wegen Erwerbsminderung verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Senat lässt dahinstehen, ob und inwieweit die Regelung in § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L nach gebotener verfassungskonformer Auslegung iSd. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG insgesamt sachlich gerechtfertigt und damit wirksam ist. 57

(1) Der dauerhafte Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf den gesetzlichen Kündigungsschutz nur, wenn der Arbeitnehmer durch eine dauerhafte Rentenleistung wirtschaftlich abgesichert wird. Eine Rentenbewilligung, die zu keiner rentenrechtlichen Absicherung führt, ist als Auflösungstatbestand ungeeignet. Bisher wurde es vom Senat als ausreichend angesehen, wenn die Rente der Höhe nach eine wirtschaftliche Absicherung darstellt, der Arbeitnehmer die einmal bezahlte Rente auch behalten darf, selbst wenn die Anspruchsvoraussetzungen später entfallen, und seine Interessen in diesem Fall auch im Übrigen hinreichend berücksichtigt sind *(vgl. BAG 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 43; vgl. APS/Greiner 4. Aufl. § 33 TVöD Rn. 14 mwN)*. 58

(2) Unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigt außerdem erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers den Auflösungstatbestand ohne Kündigung. Die Anknüpfung des Beendigungstatbestandes an eine nur auf Antrag zu gewährende Rentenleistung wahrt das in Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Recht des Arbeitnehmers, in eigener Verantwortung über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeit zu entscheiden *(vgl. BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133)*. Des- 59

halb sind Veränderungen im Antragsverhalten eines Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen zu berücksichtigen. Wenn der Arbeitnehmer von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis Gebrauch macht und seinen Rentenantrag vor Ablauf der Widerspruchsfrist des § 84 SGG zurücknimmt oder seinen Antrag innerhalb der Widerspruchsfrist und damit vor Eintritt der Bestandskraft des Rentenbescheids einschränkt und anstelle einer Dauerrente eine befristete Rente begehrt, so treten die Rechtsfolgen der auflösenden Bedingung nicht ein *(BAG 3. September 2003 - 7 AZR 661/02 - zu I 1 c aa der Gründe, BAGE 107, 241; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 23)*.

(3) Der Senat lässt offen, ob es mit dem verfassungsrechtlich zu gewährleistenden Mindestbestandsschutz des Art. 12 Abs. 1 GG zu vereinbaren ist, dass ein Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 2 TV-L enden kann, obwohl der Arbeitnehmer durch § 33 Abs. 4 TV-L faktisch angehalten wird, einen Rentenantrag zu stellen. Selbst unter Beachtung des weiten tarifvertraglichen Regelungsermessens lassen sich angesichts dieser eingeschränkten Dispositionsbefugnis Bedenken an der Gewährleistung des verfassungsrechtlichen Mindestschutzes nicht ohne weiteres ausräumen. Dies gilt besonders dann, wenn der Arbeitnehmer nur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erhält. 60

Verzögert der Beschäftigte schuldhaft einen Rentenantrag, so kann ein vom Arbeitgeber veranlasstes ärztliches Gutachten, das eine Erwerbsminderung feststellt, unter den Voraussetzungen des § 33 Abs. 4 TV-L den Rentenbescheid ersetzen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem „der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist“. Die nach der Rechtsprechung des Senats erforderliche rentenrechtliche Dispositionsmöglichkeit besteht damit faktisch nicht. Der erwerbsgeminderte Arbeitnehmer wird durch § 33 Abs. 4 TV-L angehalten, einen Rentenantrag zu stellen, wenn er nicht riskieren will, ohne Arbeitsentgelt und ohne Versorgung dazustehen, möglicherweise nach einer Kündigung aus wichtigem Grund. Das Schreiben des beklagten Landes unter dem 14. Juni 2010 zeigt sehr deutlich, dass nach § 33 Abs. 2 und Abs. 4 TV-L von einer autonomen rentenrechtlichen Dispositionsbefugnis tatsächlich keine Rede sein kann. Mit diesem 61

Schreiben wird die Klägerin nicht nur aufgefordert, einen Rentenantrag zu stellen und die Antragstellung innerhalb von vier Wochen nachzuweisen. Sie wird zugleich darauf hingewiesen, dass das beklagte Land bei einer schuldhaften Verzögerung der Antragstellung ein ärztliches Gutachten anfordern werde und für den Fall, dass sie auch dieser Aufforderung nicht nachkomme, nach ausdrücklicher Abmahnung eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses aus wichtigem Grund möglich sei. Einem Arbeitnehmer stehen gegenüber einem amtsärztlichen Gutachten, das eine verminderte Erwerbsfähigkeit feststellt, nicht einmal die Möglichkeiten eines sozialgerichtlichen Verfahrens zur Verfügung, die gegenüber einem Rentenbescheid gegeben sind.

bb) Der Senat lässt außerdem offen, ob die Regelung in § 33 Abs. 2 bis Abs. 4 TV-L für den Fall einer teilweisen Erwerbsminderung mit den Grundsätzen der Senatsrechtsprechung zur Zulässigkeit von auflösenden Bedingungen in Einklang steht. Danach muss eine auflösende Bedingung ebenso wie die Zweckbefristung zum einen hinreichend bestimmt sein *(vgl. BAG 21. Dezember 2005 - 7 AZR 541/04 - Rn. 36 mwN)*. Zum anderen darf der Eintritt der Bedingung nicht vom Belieben des Arbeitgebers abhängen *(vgl. dazu BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 250/04 - zu II 3 b aa der Gründe mwN, BAGE 113, 184)*. Beides erscheint jedenfalls in den Fällen des - seinerseits allerdings grundsätzlich aus verfassungsrechtlichen Gründen gebotenen - § 33 Abs. 3 TV-L insoweit als nicht unproblematisch, als danach die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des Weiterbeschäftigungsverlangens des Arbeitnehmers davon abhängen soll, ob der Weiterbeschäftigung „dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe“ entgegenstehen. 62

cc) Diese Fragen bedürfen hier aber keiner Entscheidung. Dem Bedingungskontrollantrag ist schon deshalb stattzugeben, weil das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Abs. 3 TV-L nicht geendet hat. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes hat die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung innerhalb der Zweiwochenfrist des § 33 Abs. 3 TV-L verlangt. Die Frist wurde erst durch das der Klägerin am 26. März 2011 zugegangene Schreiben des beklagten Landes vom 23. März 2011 in Lauf gesetzt. Zwar muss nach § 33 Abs. 3 TV-L der Beschäf- 63

tigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. Entgegen seinem Wortlaut wird der Fristbeginn des § 33 Abs. 3 TV-L nicht mit Zugang des Rentenbescheids in Lauf gesetzt, sondern erst durch die Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis enden werde.

(1) Der Senat ist allerdings in seiner Rechtsprechung zu der - § 33 Abs. 3 TV-L entsprechenden - Regelung in § 59 Abs. 3 BAT in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung davon ausgegangen, die Zweiwochenfrist ende zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids *(vgl. BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 135/04 - zu I 4 b der Gründe, BAGE 113, 64; 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 24 f., BAGE 117, 255)*. Er hat eine vorhandene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aus Gründen der Rechtssicherheit nur berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer spätestens im Zeitpunkt der tarifvertraglich vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das konkrete Verlangen nach einer Weiterbeschäftigung auf einem bestimmten Arbeitsplatz geäußert hatte. Das Verlangen solle so rechtzeitig erfolgen, dass der Arbeitgeber in der Lage war zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis im Falle der Rentenbewilligung endete oder ob es fortbestand, weil eine Beschäftigungsmöglichkeit auf einem dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers entsprechenden freien Arbeitsplatz gegeben war *(dazu BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 24 mwN, aaO)*. 64

(2) Insbesondere aus verfassungsrechtlichen Gründen entwickelt der Senat seine Rechtsprechung dahin weiter, dass die Zweiwochenfrist des § 33 Abs. 3 TV-L nicht bereits mit dem Zugang des Rentenbescheids an den Arbeitnehmer, sondern erst mit dem Zugang der daran anknüpfenden Mitteilung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ende aufgrund des Rentenbescheids, in Lauf gesetzt wird. Ein solches Verständnis gebieten die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interessen des Arbeitnehmers an einem effektiven Bestandsschutz. Die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an Rechtssicherheit sind dabei ausreichend berücksichtigt. Schließlich korrespondiert dieses Verständnis zum einen mit der Rechtsprechung des Senats zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 21 iVm. § 15 Abs. 2 TzBfG und zum anderen mit der Recht- 65

sprechung zur Einhaltung der gesetzlichen Klagefrist des § 21 iVm. § 17 Satz 1 TzBfG.

(a) An einem wirksamen Bestandsschutz würde es fehlen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits infolge der Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsunfähigkeit automatisch einträte, ohne dass der Arbeitnehmer effektiv die Möglichkeit hätte, eine seinen Fähigkeiten entsprechende Weiterbeschäftigung zu verlangen. Um das ihm nach § 33 Abs. 3 TV-L zustehende Recht effektiv wahrnehmen zu können, muss der Arbeitnehmer wissen, welche Rechtsfolgen von einem Rentenbescheid auf sein Arbeitsverhältnis ausgehen und welche Mitwirkung ihm im Hinblick auf eine Wahrnehmung seiner Bestandsschutzinteressen nach Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsunfähigkeit obliegt. Zwar muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf sein Recht nach § 33 Abs. 3 TV-L hinweisen. Andererseits muss aber der Arbeitnehmer typischerweise nicht schon durch den Zugang des Rentenbescheids gewärtigen, dass sein Arbeitsverhältnis endet. Insbesondere im Falle der teilweisen Erwerbsminderung muss sich dem Arbeitnehmer eine Verknüpfung zwischen den sozialrechtlichen Folgen der Rentenbewilligung und dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses keineswegs aufdrängen. Der Rentenbescheid selbst zeigt dem Arbeitnehmer nur die sozialrechtlichen Folgen auf. Nicht zuletzt weil - wie oben unter I 3 d ausgeführt - die vom Gesetzgeber vorgesehene Warnfunktion des § 14 Abs. 4 TzBfG bei Anwendung eines insgesamt in Bezug genommenen Tarifvertrages nicht eingreift, würde es für die effektive Möglichkeit der Wahrnehmung des tariflichen Bestandsschutzes nach § 33 Abs. 3 TV-L nicht genügen, wenn die Frist zur Geltendmachung des Weiterbeschäftigungsverlangens bereits mit Zugang des Rentenbescheids in Lauf gesetzt würde, ohne dass sich der Arbeitgeber auf die daran anknüpfende Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen hat. 66

(b) Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an Rechtssicherheit wird genügt, wenn die Zweiwochenfrist für das Weiterbeschäftigungsverlangen mit der Beendigungsmitteilung des Arbeitgebers in Lauf gesetzt wird. Das harmoniert zugleich mit der Regelung des § 15 Abs. 2 iVm. § 21 TzBfG und der 67

Rechtsprechung des Senats zu der für Bedingungskontrollklagen einzuhaltenden Klagefrist.

(aa) Entgegen dem Wortlaut des § 33 Abs. 2 TV-L endet das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird bzw. mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, wenn die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids beginnt. Vielmehr tritt das Ende nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung ein *(BAG 15. März 2006 - 7 AZR 332/05 - Rn. 36, BAGE 117, 255)*. Damit ist dem Interesse des Arbeitgebers an Rechtssicherheit genügt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist des § 15 Abs. 2 TzBfG sein Weiterbeschäftigungsverlangen stellt. Dann steht spätestens zum Beendigungszeitpunkt fest, ob der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung verlangt hat. 68

(bb) Diese Auslegung steht im Einklang mit der neueren Rechtsprechung des Senats zur Bedingungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG. Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Da aber nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG der auflösend bedingte Arbeitsvertrag frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung endet, wird in Fällen, in denen die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist, die Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt *(BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 14)*. 69

(cc) Beginnt hiernach die Zweiwochenfrist des § 33 Abs. 3 TV-L für den Arbeitnehmer mit dem Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 2 TzBfG, so erweist sich ein Zeitraum von zwei Wochen auch unter Beachtung der verfassungsrechtlich geschützten Bestandsinteressen für den Arbeitnehmer nicht als unangemessen kurz. Die Zweiwochenfrist liegt zwar unter der gesetzlichen Dreiwochenfrist bei Bestandsschutzklagen *(§ 4 Satz 1 KSchG, § 17 Satz 1 TzBfG)*. Sie wird im Bestandsschutzrecht aber auch in § 626 Abs. 2 BGB bei Kündigungen aus wichtigem Grund oder in § 5 Abs. 3 KSchG bei einem Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage als ausreichend erachtet. Bei der Zweiwochenfrist in § 33 Abs. 3 TV-L ist daneben zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer bei einem von ihm selbst gestellten Rentenantrag zumindest von einem bewilligenden Bescheid nicht überrascht wird. Es ist ihm daher zuzumuten, dass er sich binnen zwei Wochen nach einer Beendigungsmitteilung über die rechtlichen Möglichkeiten des § 33 Abs. 3 TV-L informiert und die gebotenen Erklärungen abgibt. Im vorliegenden Fall stellt sich nicht die Frage, ob bei unverschuldeter Fristversäumung eine entsprechende Anwendung des § 5 Abs. 1 KSchG geboten sein könnte. 70

dd) Danach ist die auflösende Bedingung im vorliegenden Fall nicht eingetreten. 71

(1) Die Klägerin hat ihre Weiterbeschäftigung nach § 33 Abs. 3 TV-L rechtzeitig verlangt. Der Rentenbescheid ist ihr am 27. Dezember 2010 zugegangen. Sie hat darauf zwar erst nach Ablauf von zwei Wochen mit Schreiben vom 16. Januar 2011 reagiert. Dies ist jedoch deshalb rechtzeitig, weil sich das beklagte Land erst mit dem der Klägerin am 26. März 2011 zugegangenen Schreiben vom 23. März 2011 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen hat. 72

(2) Das Schreiben der Klägerin vom 16. Januar 2011 genügt auch den Anforderungen an ein wirksames Weiterbeschäftigungsverlangen. Die Klägerin hat zwar in dem Schreiben nicht ihre Weiterbeschäftigung auf einem bestimmten 73

Arbeitsplatz geltend gemacht, wie dies vom Senat in der Entscheidung vom 9. August 2000 *(- 7 AZR 749/98 - zu A II 2 c der Gründe)* vorausgesetzt wurde. Ausreichend ist es aber, wenn der Inhalt des Antrags mit hinreichender Deutlichkeit den Willen erkennen lässt, das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen *(Sponer/Steinherr TV-L Stand Juni 2009 § 33 TV-L Rn. 148)*. Den Anforderungen an das Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 33 Abs. 3 TV-L ist dadurch genügt, dass die Klägerin ihr Begehren eindeutig mit den Worten zum Ausdruck gebracht hat, „meinerseits würde ich auch sehr gerne versuchen, wieder zu unterrichten“. Dieser Wunsch wurde von dem beklagten Land auch dementsprechend gewertet. Im Antwortschreiben vom 23. März 2011 heißt es, dass die Klägerin mit Schreiben vom 16. Januar 2011 „die Weiterbeschäftigung beantragt“ hat, „die Weiterbeschäftigung“ aber wegen Nichteinhaltung der Frist des § 33 Abs. 3 TV-L nicht geprüft wurde. Die Klägerin hat die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigungen („instabiles Bronchialsystem“) und den ihrer Einschätzung nach täglich erforderlichen Therapieaufwand in ihrem Schreiben vom 16. Januar 2011 so angegeben, dass das beklagte Land in der Lage war, geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die Klägerin im Schulbereich zu prüfen.

(3) Nach dem ärztlichen Gutachten, das dem Rentenbescheid vom 17. Dezember 2010 zugrunde liegt, ist es der Klägerin möglich, ihre letzte berufliche Tätigkeit als Gymnasiallehrerin in einem zeitlichen Umfang von drei bis unter sechs Stunden täglich auszuüben. Arbeitsvertraglich schuldet sie 12,5 Unterrichtsstunden pro Woche. Die Klägerin ist demnach nicht aus gesundheitlichen Gründen außerstande, ihre bisherige Tätigkeit zu verrichten, wenngleich nach eigener Einschätzung im Schreiben vom 16. Januar 2011 nicht auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz am Gymnasium Ü. Dringende dienstliche Gründe, die einer solchen Weiterbeschäftigung entgegenstehen könnten, sind von dem beklagten Land weder vorgetragen noch ersichtlich. 74

5. Da dem Befristungskontrollantrag stattzugeben ist, fallen die uneigentlichen Hilfsanträge dem Senat nicht zur Entscheidung an. 75

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 76

Linsenmaier Linsenmaier Kiel

(für den durch Urlaubsabwesenheit an der Unterschrift gehinderten Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger)

Busch Kley