

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 6. April 2011
- 7 AZR 704/09 -

I. Arbeitsgericht Freiburg

Urteil vom 16. Januar 2009
- 14 Ca 435/08 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-
Württemberg Kammern Freiburg

Urteil vom 30. Juli 2009
- 11 Sa 18/09 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bedingungseintritt und Klagefrist

Gesetz:

TzBfG §§ 21, 17

Leitsatz:

Die dreiwöchige Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG gilt nicht nur für die Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit der Bedingungsabrede, sondern auch für den Streit über den Eintritt der auflösenden Bedingung.

Hinweis des Senats:

Änderung der Senatsrechtsprechung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 704/09

11 Sa 18/09

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. April 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. April 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Zwisler für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 30. Juli 2009 - 11 Sa 18/09 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch auflösende Bedingung endete. 1

Die im Dezember 1948 geborene, mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehinderte Klägerin war seit August 1987 als medizinisch-technische Assistentin bei der Beklagten beschäftigt. Sie war seit 20. Juni 2001 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden aufgrund einzelvertraglicher Verweisung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die diesen ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträge Anwendung. Der BAT lautete in der seit 1. Januar 2002 geltenden Fassung auszugsweise: 2

„§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Renten-



bescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

...

- (2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.



- (4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.“

Mit Bescheid vom 21. Februar 2003 wurde der Klägerin Rente wegen voller Erwerbsminderung befristet für die Zeit vom 1. November 2002 bis 31. Dezember 2004 bewilligt. Die befristete Rentengewährung wurde zweimal verlängert. Mit Bescheid vom 15. Februar 2006 wurde der Klägerin auf ihren Antrag vom 8. September 2005 Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Zeit längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres beginnend ab 1. März 2006 bewilligt.

Die Klägerin erhob gegen den Bescheid vom 15. Februar 2006 unter dem 12. März 2006 Widerspruch. Sie begründete ihn zunächst nicht. Ihre Bemühungen, mit der Beklagten einen Vertrag über ein neu zu begründendes Arbeitsverhältnis nach dem Ende ihrer Arbeitsunfähigkeit zu schließen, scheiterten im Mai 2006. Mit der Klägerin zugegangenem Schreiben vom 22. Mai 2006 teilte die Beklagte ihr mit, ihr Arbeitsverhältnis habe infolge des Rentenbescheides vom 15. Februar 2006 mit dem 28. Februar 2006 geendet. Nach mehreren Aufforderungen der Deutschen Rentenversicherung, ihren Widerspruch zu begründen, stellte die Klägerin zunächst mit Schreiben vom 29. Mai 2006 klar, dass es ihr nicht um einen Rentenbezug auf unbestimmte Dauer, sondern um Rente auf Zeit gehe. Mit Schreiben vom 28. August 2006 begründete sie ihren Widerspruch.

Die Klägerin reichte mit Schriftsatz vom 2. August 2006, der am selben Tag beim Arbeitsgericht einging, unter Hinweis auf ihren Widerspruch vom 12. März 2006 Klage auf Feststellung des Fortbestands ihres Arbeitsverhältnisses ein. Sie nahm diese Klage am 4. August 2006 zurück.

Der Klägerin wurde mit Bescheid vom 12. Februar 2007 im Weg der Neufeststellung Rente wegen voller Erwerbsminderung beginnend mit dem



1. März 2006 befristet bis 31. Dezember 2007 bewilligt. Die Dauer der Rente wurde mit Bescheid vom 24. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2010 verlängert.

Die Klägerin hat mit ihrer am 1. Oktober 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe durch die Bewilligung der zunächst unbefristeten Rente nicht enden können. Sie habe nie eine solche Rente beantragt. Der Rentenbescheid sei auch nicht bestandskräftig geworden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 28. Februar 2006 beendet worden ist, sondern über diesen Zeitpunkt und auch über den 15. Juni 2006 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsverhältnis sei nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT beendet worden. Für die Beendigungswirkung des unbefristeten Rentenbescheids komme es allein auf dessen Zustellung, nicht auf seine Bestandskraft an. Die Klägerin habe sie zu keinem Zeitpunkt über den von ihr eingelegten Widerspruch unterrichtet. Erst durch die Vorlage des neuen - befristeten - Rentenbescheids vom 12. Februar 2007 sei der Beklagten klar geworden, dass ein von der Klägerin erhobener Widerspruch erfolgreich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht mit dem 28. Februar 2006, sondern erst mit dem 15. Juni 2006 endete. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision will die Klägerin weiter festgestellt wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde, sondern über den 15. Juni 2006 hinaus fortbesteht.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu
Recht abgewiesen, soweit die Klägerin geltend macht, das Arbeitsverhältnis
habe über den 15. Juni 2006 hinaus fortbestanden. Das Arbeitsverhältnis
endete aufgrund der auflösenden Bedingung des § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT mit
dem 15. Juni 2006. Die Bedingung gilt nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7
Halbs. 1 KSchG als rechtswirksam und eingetreten. Die Klägerin hat die drei-
wöchige Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. Die Klagefrist
wurde mit Zugang des Schreibens vom 22. Mai 2006, mit dem die Beklagte den
Eintritt der Bedingung mitteilte, in Lauf gesetzt (§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG). 11

A. Die Klage ist zulässig. 12

I. Sie ist nach gebotener Auslegung als allgemeine Feststellungsklage
nach § 256 Abs. 1 ZPO und nicht als Bedingungskontrollklage iSv. §§ 21, 17
Satz 1 TzBfG zu verstehen. Das folgt aus dem Wortlaut des Antrags und dem in
der Klagebegründung ausgedrückten Willen der Klägerin (*vgl. zB BAG 16. April
2003 - 7 AZR 119/02 - zu I 1 a der Gründe mwN, BAGE 106, 72*). Ihr geht es
nicht darum, die Wirksamkeit von § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT überprüfen zu lassen.
Sie macht geltend, die auflösende Bedingung sei nicht eingetreten. 13

II. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungs-
interesse ist gegeben. Die Beklagte beruft sich auf die Beendigung des Arbeits-
verhältnisses aufgrund der Zustellung des Rentenbescheids vom 15. Februar
2006, mit dem der Klägerin unbefristet Rente wegen voller Erwerbsminderung
gewährt wurde (*vgl. BAG 21. Januar 2009 - 7 AZR 843/07 - Rn. 13, AP TVG § 1
Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 7*). 14

B. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat nicht rechtzeitig innerhalb
der dreiwöchigen Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG nach Zugang der
Beendigungsmitteilung der Beklagten vom 22. Mai 2006 Klage erhoben. Die
Klagefrist und die Fiktion der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG 15



gelten nicht nur für die Feststellung der Wirksamkeit der Bedingung, sondern auch für die Klärung der Frage, ob die auflösende Bedingung eingetreten ist. Dem Lauf der Klagfrist stehen § 92 Satz 1 SGB IX und eine analoge Anwendung von § 4 Satz 4 KSchG nicht entgegen.

I. Die Klagfrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist abweichend von der bisherigen Senatsrechtsprechung auch einzuhalten, wenn nicht die Wirksamkeit der Bedingung, sondern ihr tatsächlicher Eintritt geklärt werden soll. 16

1. Der Senat hat bisher angenommen, die Klagfrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG sei nicht anzuwenden, wenn die Parteien nicht über die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung stritten, sondern ausschließlich darüber, ob die auflösende Bedingung eingetreten sei. Das sei Gegenstand einer allgemeinen Feststellungsklage. Die Frage der Wirksamkeit der Tarifnorm müsse demgegenüber in der Dreiwochenfrist geltend gemacht werden (*vgl. BAG 21. Januar 2009 - 7 AZR 843/07 - Rn. 12 und 15, AP TVG § 1 Tarifverträge: Waldarbeiter Nr. 7; 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 1 und 2 der Gründe, BAGE 111, 148*). 17

2. Daran hält der Senat nicht fest. Die Auslegung der §§ 21, 17, 15 Abs. 2 und Abs. 5 TzBfG, § 7 Halbs. 1 KSchG ergibt, dass die Klagfrist auch für den Streit über den Eintritt der auflösenden Bedingung gilt. 18

a) Für das bisherige Auslegungsergebnis des Senats spricht vor allem der Wortlaut der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG, § 7 Halbs. 1 KSchG. § 21 TzBfG bestimmt, dass ua. § 17 TzBfG entsprechend gilt, wenn der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wird. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die auflösende Bedingung, unter der sein Arbeitsvertrag steht, rechtsunwirksam ist, muss er nach § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des bedingten Arbeitsvertrags Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Bedingung nicht beendet ist. Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG gelten §§ 5 bis 7 KSchG entsprechend. Der Verweisung unterfällt auch die Rechtsfolge der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG, § 7 Halbs. 1 KSchG. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer auflösenden Bedingung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt die auf- 19



lösende Bedingung als von Anfang an rechtswirksam. Die Fiktion bewirkt, dass der Arbeitsvertrag als wirksam auflösend bedingt gilt. Dagegen spricht der reine Wortlaut der Vorschriften zunächst nicht dafür, die Klagefrist und die Fiktion der §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG auch auf den Streit über den Eintritt der Bedingung zu erstrecken (vgl. BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu I 2 der Gründe mwN, BAGE 111, 148). Er steht einem solchen Verständnis jedoch nicht zwingend entgegen. Bereits das Wort „entsprechend“ in § 21 TzBfG macht deutlich, dass bei der Anwendung der dort genannten Bestimmungen die Besonderheiten der auflösenden Bedingung zu berücksichtigen sind.

b) Nach Sinn und Zweck sowie Zusammenhang der §§ 21, 17, 15 Abs. 2 und Abs. 5 TzBfG sind die Klagefrist und die Fiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG auch auf den tatsächlichen Eintritt der auflösenden Bedingung anzuwenden. 20

aa) Das Erfordernis der fristgebundenen Klage schützt die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (vgl. nur BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 21 und 25). Bei sog. Kalenderbefristungen iSv. § 15 Abs. 1 TzBfG steht der Ablauf der vereinbarten Zeit regelmäßig fest. Typischerweise besteht daher kein Streit über das Befristungsende, sondern „nur“ über die Wirksamkeit der Befristung. Daraus erklärt sich die Formulierung in § 17 Satz 1 TzBfG. Die von § 21 TzBfG vorgegebene entsprechende Anwendung des § 17 Satz 1 TzBfG hat demgegenüber den Besonderheiten auflösender Bedingungen Rechnung zu tragen. Bei auflösend bedingten Arbeitsverträgen kann sowohl über die Wirksamkeit der Bedingung als auch über ihren tatsächlichen Eintritt gestritten werden. 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 21



sein. Sie dient der Wirksamkeit der Bedingungsabrede (vgl. *näher und mwN BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 440/03 - zu II 1 b bb (1) der Gründe, BAGE 111, 148*). Die Wirksamkeit der Bedingung korrespondiert mit ihren Voraussetzungen. Die Auslegung und die Prüfung der Wirksamkeit tariflicher auflösender Bedingungen wie der des § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT 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 unterliegen beide Fragen dem Klagefristerfordernis.

bb) Dieses Verständnis entspricht auch dem systematischen Zusammenhang von § 17 Satz 1 und Satz 3 mit § 15 Abs. 2 und Abs. 5 TzBfG. Bei Kalenderbefristungen iSv. § 15 Abs. 1 TzBfG besteht regelmäßig kein Zweifel am Zeitpunkt des vereinbarten Endes des befristeten Arbeitsvertrags iSv. § 17 Satz 1 TzBfG. Der Beginn der Klagefrist steht fest. Auch die von § 21 TzBfG vorgegebene entsprechende Anwendung des § 17 Satz 1 TzBfG knüpft an das „vereinbarte Ende“ des auflösend bedingten Arbeitsvertrags an. Das vereinbarte Ende ist mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung erreicht. Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis aber frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis erst nach Bedingungseintritt, also nach dem vereinbarten Ende iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG. Das Arbeitsverhältnis wird nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre. Auf diese Konstellation ist die Bestimmung des § 17 Satz 3 TzBfG zugeschnitten, die in § 21 TzBfG ebenfalls für entsprechend anwendbar erklärt ist. Danach beginnt die Dreiwochenfrist in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt wird, mit Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet sei. Bei einem Streit über den Bedingungseintritt beginnt die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG damit in entsprechender Anwendung nach § 21 TzBfG mit Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei

22

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet (*ebenso Preis/Gotthardt DB 2001, 145, 151 f.*).

- II. Die Klägerin hat die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG versäumt. 23
Die auflösende Bedingung des Arbeitsvertrags, auf die sich die Beklagte nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT beruft, gilt daher nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten.
1. Die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG wurde nach §§ 21, 17 Satz 3, 24
§ 15 Abs. 2 TzBfG mit Zugang des Schreibens vom 22. Mai 2006 in Lauf gesetzt. Darin teilte die Beklagte der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis habe infolge des Rentenbescheids vom 15. Februar 2006 mit dem 28. Februar 2006 geendet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nur die Tatsache des Zugangs der Beendigungsmitteilung und nicht seinen genauen Zeitpunkt festgestellt. Bei Eingang der Klage in diesem Rechtsstreit am 1. Oktober 2008 war die dreiwöchige Klagefrist aber jedenfalls längst verstrichen. Die am 2. August 2006 eingereichte und am 4. August 2006 zurückgenommene Klage entfaltete nach § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO keine Wirkung.
2. Dem Lauf der Frist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG steht § 92 Satz 1 25
SGB IX nicht entgegen. Eine Analogie zu § 4 Satz 4 KSchG scheidet aus (*vgl. dazu BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 221/10 - Rn. 17 ff.*). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf nach § 92 Satz 1 SGB IX nur dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts, wenn sie im Fall des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Hier war der Klägerin mit Bescheid vom 15. Februar 2006 unbefristet Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt worden.
3. Die auflösende Bedingung des Arbeitsvertrags gilt nach §§ 21, 17 26
Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten. Auf die von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen kommt es deshalb nicht an.



C. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 27

Linsenmaier

Schmidt

Gallner

Für den durch
Ablauf der Amts-
zeit an der Unter-
schrift gehinderten
ehrenamtlichen
Richter Güner

M. Zwisler

Linsenmaier

