

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 17. Juni 2020
- 7 AZR 398/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:170620.U.7AZR398.18.0

I. Arbeitsgericht Dessau-Roßlau

Urteil vom 4. August 2016
- 5 Ca 33/16 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 24. April 2018
- 4 Sa 334/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Abberufung als Geschäftsführerin

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 398/18
4 Sa 334/16
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2020

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 24. April 2018 - 4 Sa 334/16 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der zwischen ihnen abgeschlossene Geschäftsführervertrag aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung am 16. März 2016 geendet hat. 1

Die Klägerin war ab dem 1. August 2001 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags bei dem Rechtsvorgänger des Beklagten, dem Abwasserzweckverband E, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Sie erhielt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 TVöD-VKA. Zum 1. Januar 2020 wurde der Abwasserzweckverband gemeinsam mit dem Wasserverband H in den beklagten Wasser- und Abwasserzweckverband eingegliedert. 2

Die Verbandssatzung des Abwasserzweckverbands sah in § 3 als Verbandsorgane die Verbandsversammlung und den Verbandsgeschäftsführer vor. Nach § 15 der Verbandssatzung wählte die Verbandsversammlung einen hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführer für sieben Jahre. 3

Die Klägerin wurde mit Wirkung zum 1. März 2015 befristet für sieben Jahre zur hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführerin des Abwasserzweckverbands bestellt. In dem aus diesem Anlass geschlossenen „Geschäftsführervertrag“ vom 26. Februar 2015 ist Folgendes geregelt: 4

„§ 2 Vertragsdauer

- (1) Dieser Vertrag wird auf die Dauer von 7 Jahren geschlossen, beginnend ab dem 01.03.2015 und endet mit dem Ablauf des 28.02.2022, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Dienstverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes schon vor Ablauf der

gesetzlichen Vertragszeit gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform und der Zustellung.

- (2) Die Verbandsversammlung kann die Verbandsgeschäftsführerin vor Ablauf der Wahlzeit gemäß Abs. 1 mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der satzungsmäßigen Stimmenzahl der Verbandsversammlung abwählen. Die Möglichkeit der Abwahl besteht auch bei Gründen, die nicht in der Person der Verbandsgeschäftsführerin liegen. So kann auch der Wegfall der Verbandsgeschäftsführeraufgabe (z. B. bei Zusammenschlüssen mit anderen Aufgabenträgern) zur Abwahl führen. In diesem Fall endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem die Abwahl durch die Verbandsversammlung erfolgt.
- (3) Während der Dauer der Geschäftsführertätigkeit ruht der Arbeitsvertrag vom 01.08.2001.

...

§ 3 Pflichten und Verantwortlichkeit

...

- (2) Die Verbandsgeschäftsführerin nimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Sinne der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Gesetze wahr. Sie ist ‚leitende Angestellte‘.

...

§ 4 Arbeitszeit und Nebentätigkeit

- (1) Die Verbandsgeschäftsführerin hat ihre volle Arbeitskraft sowie ihr ganzes Wissen und Können in den Dienst des Verbandes zu stellen. Sie ist in der Bestimmung der Arbeitszeit frei, hat jedoch jederzeit, sobald es das Wohl des Verbandes erfordert, zu seiner Verfügung zu stehen und seine Interessen wahrzunehmen.

...

§ 5 Vergütung, sonstige Leistungen des Verbandes

- (1) Die Verbandsgeschäftsführerin wird in Entgeltgruppe 12 gemäß Anlage A (VKA) § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD-AT eingruppiert.
- (5) Die Verbandsgeschäftsführerin ist grundsätzlich kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungs-

pflichtig. Alle damit verbundenen notwendigen Handlungen erfolgen dabei wie für jeden anderen Arbeitnehmer des Zweckverbandes.

- (6) Der Verband versichert die Verbandsgeschäftsführerin wie jeden Arbeitnehmer des Zweckverbandes in der Zusatzversorgungskasse Sachsen-Anhalt.

...

§ 6 Versorgung

Im Fall der vorzeitigen Abwahl aus der Funktion erhält die Verbandsgeschäftsführerin eine Versorgung entsprechend § 12 (3) GKG LSA. Gemäß § 4 BeamtVG wird Ruhegehalt nur gewährt, wenn eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurde.“

Am 27. November 2015 beantragten die neun Vertreter der Mitglieder der Verbandsversammlung die vorzeitige Abwahl der Klägerin als Verbandsgeschäftsführerin. Mit Schreiben vom 1. Dezember 2015 wurde die Klägerin von ihren Aufgaben entbunden und freigestellt. 5

In der Verbandsversammlung vom 16. März 2016 wurde die Klägerin als Verbandsgeschäftsführerin abgewählt. Hierüber wurde die Klägerin mit Schreiben vom 16. März 2016 unterrichtet und aufgefordert, die arbeitsvertragliche Tätigkeit nach dem Arbeitsvertrag vom 1. August 2001 wieder aufzunehmen. 6

Mit der am 6. April 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Geschäftsführervertrags gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Geschäftsführervertrag sei ein Arbeitsvertrag. Sie sei verpflichtet gewesen, eine 40-Stunden-Woche einzuhalten und habe ihre Arbeitszeit elektronisch erfasst. Auch habe sie ihren Urlaub genehmigen lassen müssen. Die Koppelung zwischen dem Fortbestand des Geschäftsführervertrags und der Organstellung sei unzulässig. Dies führe zu einer fristlosen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes iSd. § 626 BGB. Im Übrigen sei die vertragliche Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Geschäftsführervertrags dahingehend zu verstehen, dass sie sich nur auf die Abwahl wegen Wegfalls der Verbandsgeschäftsführeraufgabe beziehe. Dieser Fall sei nicht eingetreten. Jedenfalls sei die Vertragsklausel überraschend bzw. mehrdeutig iSd. § 305c BGB. 7

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt 8

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Anstellungsverhältnis als Verbandsgeschäftsführerin durch ihre Abwahl als Verbandsgeschäftsführerin durch die Versammlung vom 16. März 2016 nicht beendet ist.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, der Geschäftsführervertrag sei kein Arbeitsvertrag, sondern ein freier Dienstvertrag. Die durch § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA zwingend gebotene Vereinbarung einer auflösenden Bedingung für den Fall der Abwahl als Geschäftsführerin sei zulässig. Die Klausel stelle keine Allgemeine Geschäftsbedingung dar, so dass sich eine Unwirksamkeit der Klausel nicht aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergeben könne. Auch das TzBfG finde keine Anwendung. Jedenfalls bestehe ein rechtfertigender Sachgrund für die auflösende Bedingung. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit seiner Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Klägerin zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. Der Urteilsausspruch ist entgegen seinem Wortlaut dahingehend zu verstehen, dass das Urteil des Arbeitsgerichts insgesamt abgeändert wurde. Der allein noch rechtshängige Bedingungskontrollantrag ist begründet. 11

I. Das durch den Vertrag vom 26. Februar 2015 begründete Rechtsverhältnis hat nicht aufgrund des Eintritts der auflösenden Bedingung in § 2 Abs. 2 12

Satz 4 des Vertrags durch die Abwahl der Klägerin als Verbandsgeschäftsführerin am 16. März 2016 geendet. Die auflösende Bedingung ist mangels eines sachlichen Grundes iSd. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam.

1. Die Vorschriften des TzBfG sind auf das durch den Vertrag vom 26. Februar 2015 begründete Rechtsverhältnis anzuwenden. Nach § 620 Abs. 3 BGB gilt für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, das TzBfG. Das Landesarbeitsgericht ist ohne revisiblen Rechtsfehler zu der Auffassung gelangt, dass der Vertrag vom 26. Februar 2015 ein Arbeitsvertrag ist. 13

a) Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von dem Rechtsverhältnis eines selbstständig Tätigen durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (*vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB*). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls an. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Die zwingenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass die Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Die Vorschrift des § 611a BGB in der seit dem 1. April 2017 geltenden Fassung spiegelt diese Rechtsgrundsätze wider (*BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 295/18 - Rn. 13; 21. November 2017 - 9 AZR 117/17 - Rn. 23 mwN*). 14

Allerdings gelten die dargestellten Grundsätze zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von einem freien Dienstverhältnis grundsätzlich nur für solche 15

Fälle, in denen die Parteien ihr Rechtsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet haben, sondern als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis. Haben die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch regelmäßig als solches einzuordnen (*BAG 18. März 2014 - 9 AZR 694/12 - Rn. 19; ErfK/Preis 20. Aufl. BGB § 611a Rn. 21; HWK/Thüsing 9. Aufl. § 611a BGB Rn. 7*). Dies ergibt sich aus der Vertragsfreiheit der Parteien (*vgl. MüKoBGB/Spinner 8. Aufl. § 611a Rn. 90 mwN*).

b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes Rechtsverhältnis vorliegt, ist, soweit sie auf tatsächlichem Gebiet liegt, revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob sie in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt (*vgl. BAG 18. März 2014 - 9 AZR 694/12 - Rn. 18 mwN*). Hat das Landesarbeitsgericht einen Vertrag dahingehend ausgelegt, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben, kommt es für den bei der revisionsrechtlichen Überprüfung anzulegenden Maßstab darauf an, ob dem Vertrag atypische Willenserklärungen zugrunde liegen oder ob ein vorformulierter Vertragstext verwendet wurde. Die Auslegung atypischer Erklärungen durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht nur eingeschränkt darauf zu überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 50 mwN*). Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und von Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB durch das Berufungsgericht unterliegt hingegen einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (*BAG 19. November 2019 - 7 AZR 582/17 - Rn. 25 mwN*).

c) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten mit dem Vertrag vom 26. Februar 2015 ein Arbeitsverhältnis begründet, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob der Vertrag atypische Willenserklärungen enthält oder ob es sich um Allgemeine Geschäftsbe-

dingungen oder Einmalbedingungen handelt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den vertraglichen Vereinbarungen zu Recht entnommen, dass die Klägerin nicht im Wesentlichen frei ihre Tätigkeit gestalten und ihre Arbeitszeit bestimmen kann. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Vertrags vom 26. Februar 2015 hat die Klägerin als Verbandsgeschäftsführerin ihre volle Arbeitskraft in den Dienst des Verbands zu stellen. Zwar soll sie nach § 4 Abs. 1 Satz 2 des Vertrags einerseits in der Bestimmung ihrer Arbeitszeit frei sein; dies wird jedoch noch im gleichen Satz dahingehend eingeschränkt, dass sie „jederzeit, sobald es das Wohl des Verbandes erfordert, zu seiner Verfügung zu stehen und seine Interessen wahrzunehmen“ hat. Die Parteien haben in § 3 Abs. 2 des Vertrags vom 26. Februar 2015 zudem vereinbart, dass die Klägerin leitende Angestellte ist. Auch diese Regelung hat das Landesarbeitsgericht zu Recht für die Auslegung des Vertrags als Arbeitsvertrag herangezogen. Leitende Angestellte sind regelmäßig Arbeitnehmer und keine freien Dienstnehmer (zu § 14 Abs. 2 KSchG vgl. APS/Biebl 5. Aufl. KSchG § 14 Rn. 15; Linck/Krause/Bayreuther/Bayreuther KSchG 16. Aufl. § 14 Rn. 18; zu § 5 Abs. 3 BetrVG vgl. BAG 8. September 2015 - 9 AZB 21/15 - Rn. 19). Dafür, dass es sich bei dem als „Geschäftsführervertrag“ bezeichneten Vertrag vom 26. Februar 2015 um einen Arbeitsvertrag handelt, sprechen im Übrigen auch die Regelungen in § 5 über die Vergütung und die sonstigen Leistungen. Nach § 5 Abs. 1 des Vertrags erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 des TVöD-AT, der nach seinem Geltungsbereich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Außerdem verpflichtet sich der Verband, die Klägerin hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht und der betrieblichen Altersversorgung zu behandeln wie „jeden anderen Arbeitnehmer“ (§ 5 Abs. 5) bzw. „wie jeden Arbeitnehmer“ (§ 5 Abs. 6). Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass auch die Klägerin selbst Arbeitnehmerin des Verbands ist.

18

bb) Der Beklagte greift die Auslegung des Vertrags vom 26. Februar 2015 durch das Landesarbeitsgericht mit seiner Revision nicht im Einzelnen an. Er

19

macht in der Revisionsbegründung lediglich geltend, das TzBfG sei nicht auf Geschäftsführer anwendbar. Damit trennt der Beklagte nicht ausreichend zwischen der Organstellung selbst und dem der Organstellung zugrunde liegenden Rechtsverhältnis (*vgl. zu dieser Trennung BAG 26. Mai 1999 - 5 AZR 664/98 - zu III 1 der Gründe mwN*). Zwar liegt der Berufung eines Arbeitnehmers zum organchaftlichen Geschäftsführer eine vertragliche Abrede zugrunde, die regelmäßig als ein Geschäftsführerdienstvertrag zu qualifizieren ist. Zwingend ist dies aber nicht. Die Bestellung zum Geschäftsführer einer juristischen Person kann auch - wie hier - auf einem Arbeitsvertrag beruhen (*vgl. BAG 26. Oktober 2012 - 10 AZB 55/12 - Rn. 14; 26. Mai 1999 - 5 AZR 664/98 - zu III 1 der Gründe mwN*).

2. Die auflösende Bedingung gilt nicht nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten. Die Klägerin hat die Bedingungskontrollklage rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erhoben. 20

a) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit und den Nichteintritt der auflösenden Bedingung nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 16; 20. Juni 2018 - 7 AZR 689/16 - Rn. 38 mwN*). 21

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, 22

in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*st. Rspr., vgl. BAG 26. Februar 2020 - 7 AZR 121/19 - Rn. 15 mwN*).

b) Danach hat die Klägerin fristgerecht Bedingungskontrollklage erhoben. 23
Der Verband hat die Klägerin mit Schreiben vom 16. März 2016, welches ihr noch am selben Tage zugegangen ist, darüber unterrichtet, dass ihr Anstellungsverhältnis aufgrund der Abwahl durch die Verbandsversammlung am gleichen Tage ende. Die Klägerin hat sich mit ihrer am 6. April 2016, mithin innerhalb von drei Wochen nach Fristbeginn, beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage folglich rechtzeitig gegen die Beendigung des Geschäftsführervertrags gewandt.

3. Entgegen der Ansicht der Klägerin steht der Beendigung des Geschäfts- 24
führervertrags aufgrund der auflösenden Bedingung nicht entgegen, dass der Verband die zweiwöchige Auslaufrist nach § 21 iVm. § 15 Abs. 2 TzBfG in dem Mitteilungsschreiben vom 16. März 2016 nicht eingehalten hat. Enthält die Unterrichtung des Arbeitgebers ein unzutreffendes Beendigungsdatum, endet das Arbeitsverhältnis nicht zu dem angegebenen Zeitpunkt, sondern erst mit dem Ablauf der Auslaufrist (*vgl. HWK/Rennpferdt 9. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 19*). Demnach hätte der Geschäftsführervertrag im Falle der Wirksamkeit der auflösenden Bedingung zum 30. März 2016 geendet.

4. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der 25
Geschäftsführervertrag nicht aufgrund der Abwahl der Klägerin als Verbandsgeschäftsführerin geendet hat, da die in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags vom 26. Februar 2015 vereinbarte auflösende Bedingung unwirksam ist. Dabei kann zu Gunsten des Beklagten unterstellt werden, dass die Klausel dahingehend auszulegen ist, dass der Geschäftsführervertrag nicht nur in dem in § 2 Abs. 2 Satz 3 des Vertrags geregelten Fall des Wegfalls der Verbandsgeschäftsführeraufgabe enden soll, sondern in allen Fällen, in denen vor Ablauf der siebenjährigen Amtszeit eine Abwahl durch die Verbandsversammlung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der satzungsmäßigen Stimmenzahl erfolgt. Die auflösende Bedingung in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags ist nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam.

a) Ein Sachgrund ist vorliegend nicht deshalb entbehrlich, weil das durch Vertrag vom 1. August 2001 begründete Arbeitsverhältnis während der Bestellung zur Verbandsgeschäftsführerin nach § 2 Abs. 3 des Vertrags vom 26. Februar 2015 ruhend fortbesteht. Auch wenn, was zwischen den Parteien streitig geblieben ist, der Klägerin nach § 6 des Vertrags im Falle der vorzeitigen Beendigung des Geschäftsführervertrags eine Übergangsversorgung zustehen sollte, führte dies nicht zur Entbehrlichkeit eines Sachgrundes. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG verlangen lediglich, dass ein Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wurde. Für das Erfordernis eines Sachgrundes kommt es daher nicht darauf an, dass dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht die Arbeitslosigkeit droht, sondern er wirtschaftlich abgesichert ist. Die Bedingungskontrolle nach dem TzBfG setzt keine Schutzbedürftigkeit voraus (*BAG 1. August 2018 - 7 AZR 882/16 - Rn. 29 mwN*). 26

b) Die in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags vom 26. Februar 2015 vereinbarte auflösende Bedingung ist weder durch § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA noch durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. 27

aa) Die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung ergibt sich nicht aus § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA. 28

Wird der hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen, sondern mit einem Anstellungsvertrag beschäftigt, so ist nach § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA in dem Anstellungsvertrag festzulegen, dass die Anstellung mit Ablauf der Wahlperiode oder mit Ablauf des Tages, an dem er vorzeitig abgewählt wird, endet. Mit dieser Bestimmung hat der Landesgesetzgeber keinen eigenständigen Rechtfertigungsgrund für die auflösende Bedingung geschaffen, sondern lediglich eine Pflicht des Zweckverbands begründet, eine entsprechende Klausel in den Anstellungsvertrag des Verbandsgeschäftsführers aufzunehmen. Das folgt schon aus dem Vergleich mit den Regelungen in § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 GKG-LSA und § 12 Abs. 3 Satz 5 GKG-LSA. Nach § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 GKG-LSA scheidet der Verbandsgeschäftsführer mit Ablauf der Wahlperiode aus seiner Funktion aus, es sei denn, er wurde wie-

 29

dergewählt. Nach § 12 Abs. 3 Satz 5 GKG-LSA scheidet der Verbandsgeschäftsführer mit Ablauf des Tages aus seiner Funktion aus, an dem er abgewählt wurde. Diese Bestimmungen regeln die Rechtsfolge des Ablaufs der Wahlperiode und der vorzeitigen Abwahl für die Funktion selbstständig. In Hinblick auf den der Funktion zugrunde liegenden Anstellungsvertrag soll sich die Rechtsfolge des Ablaufs der Wahlperiode bzw. der vorzeitigen Abwahl dagegen erst aus einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung mit dem Verbandsgeschäftsführer ergeben. Über die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung trifft § 12 Abs. 3 GKG-LSA keine Aussage. Es obliegt vielmehr dem Zweckverband, eine entsprechende Klausel rechtswirksam zu vereinbaren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 12 Abs. 3 GKG-LSA, sofern der Verbandsgeschäftsführer nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen wird, gerade nicht den Abschluss eines Arbeitsvertrags, sondern den Abschluss eines Anstellungsvertrags vorgibt. Damit kommt auch der Abschluss eines freien Geschäftsführerdienstvertrags in Betracht.

Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob dem Landesgesetzgeber im Hinblick auf die in Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG für das Arbeitsrecht geregelte konkurrierende Gesetzgebung überhaupt die Gesetzgebungskompetenz zur Schaffung eines Rechtfertigungstatbestands für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung in Arbeitsverträgen mit Geschäftsführern von Zweckverbänden zukäme (*zum Arbeitsrecht als Gegenstand der konkurrierenden Gesetzgebung vgl. BVerfG 15. November 2018 - 1 BvR 1572/17 - Rn. 11 mwN*). 30

bb) Für die auflösende Bedingung besteht kein Sachgrund nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG. 31

(1) Entgegen der Auffassung des Beklagten ist die auflösende Bedingung nicht aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. 32

(a) Nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die auflösende Bedingung rechtfertigt. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 33

TzBfG ist nicht näher bestimmt, welche Eigenarten der Arbeitsleistung die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen können. Den Gesetzesmaterialien lässt sich entnehmen, dass mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vor allem verfassungsrechtlichen, sich aus der Rundfunkfreiheit (*Art. 5 Abs. 1 GG*) und der Freiheit der Kunst (*Art. 5 Abs. 3 GG*) ergebenden Besonderheiten Rechnung getragen werden soll (*BT-Drs. 14/4374 S. 19*). Die Regelung kann daher zum Beispiel geeignet sein, die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltenden Mitarbeitern bei Rundfunkanstalten oder mit Bühnenkünstlern zu rechtfertigen. Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung ist jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers nicht auf diese Fallgruppen beschränkt, sondern kann auch in anderen Fällen zur Anwendung kommen (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 15 mwN, BAGE 161, 283*). Weder aus dem Gesetz noch aus der Gesetzesbegründung ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG auf derartige verfassungsrechtlich geprägte Arbeitsverhältnisse beschränkt sein soll.

Der Begriff der „Eigenart der Arbeitsleistung“ ist nicht so zu verstehen, dass nur die Eigenart der Arbeitsleistung als solche, nicht aber Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 16 mwN, BAGE 161, 283*). Allerdings ist nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung geeignet, die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der dem TzBfG zugrunde liegenden Wertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12*). Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen. Der

34

Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG erfordert daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen ist (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 16 mwN, aaO*).

(b) Ein aner kennenswertes Interesse des Verbands an der Vereinbarung der auflösenden Bedingung in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags vom 26. Februar 2015, welches das Bestandsschutzinteresse der Klägerin überwiegen könnte, ist nicht gegeben. Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem die Abwahl durch die Verbandsversammlung erfolgt. Die Verbandsversammlung kann die Verbandsgeschäftsführerin nach § 2 Abs. 2 Satz 1 des Vertrags jederzeit mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der satzungsmäßigen Stimmenzahl der Verbandsversammlung abwählen. Eine Beschränkung der Abwahlmöglichkeit auf bestimmte Fälle besteht nicht. Die Möglichkeit der Abwahl besteht auch bei Gründen, die nicht in der Person der Verbandsgeschäftsführerin liegen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 des Vertrags). Dies steht in Einklang mit der Verbandssatzung. Nach § 5 Abs. 15 der Satzung gehört zu den Aufgaben der Verbandsversammlung auch die „vorzeitige Abwahl“ des Verbandsgeschäftsführers. Auch hier wird kein bestimmter Anlass für die vorzeitige Abwahl verlangt. Dies entspricht § 12 Abs. 4 GKG-LSA, wonach die vorzeitige Abwahl des Verbandsgeschäftsführers auf Antrag der Mehrheit der satzungsmäßigen Stimmenzahl der Verbandsversammlung möglich ist. Der Antrag bedarf danach der Begründung und der Beschluss über die Abwahl darf frühestens vier Wochen nach Antragstellung erfolgen. Dem Verbandsgeschäftsführer ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Über den Antrag ist sodann ohne Aussprache geheim abzustimmen. Der Beschluss über die Abwahl bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der satzungsgemäßen Stimmenzahl der Verbandsversammlung.

35

Danach berücksichtigt die auflösende Bedingung das Bestandsschutzinteresse der Verbandsgeschäftsführerin nicht. Es ist weder das Erfordernis des Vorliegens eines objektiven Grundes für die Abwahl noch eine Auslauffrist vorgesehen. Der Beklagte verweist insoweit zu Unrecht auf das Erfordernis der Begründung des Antrags auf vorzeitige Abwahl nach § 12 Abs. 4 Satz 1 Halbs. 2 GKG-LSA. Die Regelung definiert weder bestimmte aner kennenswerte Gründe

36

noch ermöglicht sie die objektive Überprüfung des tatsächlichen Vorliegens dieser Gründe. Ebenso wenig gewährleistet § 12 Abs. 4 Satz 2 GKG-LSA einen Schutz im Sinne einer Auslaufzeit. In den vier Wochen nach der Antragstellung steht gerade noch nicht fest, ob es tatsächlich zu einer Abwahl kommen wird. Insofern ist zu beachten, dass der Antrag auf Abwahl (lediglich) einer Mehrheit der Mitglieder bedarf, während die Abwahl selbst durch zwei Drittel der Mitglieder erfolgen muss.

Durch die auflösende Bedingung in § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags vom 26. Februar 2015 wird die Beendigung des Geschäftsführervertrags letztlich in das freie Belieben des Verbands gestellt. Hierfür ist kein aner kennenswerter Grund ersichtlich. Ein solcher liegt insbesondere nicht in dem von dem Beklagten angeführten Kostendeckungsprinzip und dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Diese erlauben es dem Staat nicht, Regelungen zu schaffen, die das Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmer völlig unberücksichtigt lassen (vgl. zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG BAG 23. Mai 2018 - 7 AZR 16/17 - Rn. 15 mwN). Eine auflösende Bedingung, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis aus Gründen zu beenden, die in seinem Belieben liegen und von seinen wirtschaftlichen Interessen geprägt sind, ist unwirksam (vgl. KR/Lipke 12. Aufl. § 21 TzBfG Rn. 28; zu der vor Inkrafttreten des TzBfG geltenden Rechtslage BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 250/04 - zu II 3 b aa der Gründe, BAGE 113, 184).

37

Ein aner kennenswerter Grund für die Vereinbarung der auflösenden Bedingung lässt sich entgegen der Ansicht des Beklagten auch nicht aus der besonderen Vertrauensstellung der Verbandsgeschäftsführerin ableiten. Auch insofern ist zwischen der Organstellung bzw. der Funktion als Verbandsgeschäftsführerin und dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis zu unterscheiden (zu sog. *Kopplungsklauseln bei freien Geschäftsführerverträgen vgl. ausf. Graf von Westphalen BB 2015, 834 ff.*). Aufgrund der Möglichkeit der vorzeitigen Abwahl ist der Verband nicht gezwungen, trotz eines Vertrauensverlusts die Klägerin weiterhin als Organ fungieren zu lassen. Hierzu bestimmt § 12 Abs. 3 Satz 5 GKG-LSA vielmehr, dass der Verbandsgeschäftsführer mit Ablauf des Tages der Abwahl aus seiner Funktion ausscheidet. Allein der Umstand, dass die Klägerin im Fall

38

des Ausscheidens uU durch den Bezug einer Übergangsversorgung abgesichert ist, rechtfertigt keine andere Beurteilung (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 25; vgl. zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 30, BAGE 156, 8; vgl. zu einem Abfindungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 110, BAGE 158, 266*).

(2) Es liegt auch kein sonstiger Sachgrund für die auflösende Bedingung vor. Die auflösende Bedingung ist nicht wegen eines Interesses des Verbands an der Kopplung des Geschäftsführervertrags an den Fortbestand der Organstellung gerechtfertigt. 39

(a) Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen (*BAG 20. März 2019 - 7 AZR 98/17 - Rn. 44*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 29 mwN*). 40

Für die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe ist kennzeichnend, dass ein anerkanntes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht, wie etwa durch die 41

Tatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4, 5, 6 und 8 TzBfG deutlich wird. Gemeinsam ist den in dem Sachgrundkatalog aufgelisteten Tatbeständen jedoch ein rechtlich anerkennenswertes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisses zu wählen (*BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 30 mwN*).

(b) Die durch § 2 Abs. 2 Satz 4 des Vertrags vom 26. Februar 2015 geschaffene Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne das Vorliegen objektiv überprüfbarer Gründe zu beenden, entspricht nicht den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben. Der Wunsch, auch das der Organstellung zugrunde liegende Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden zu können, wenn eine Zweidrittelmehrheit der Verbandsversammlung die Klägerin als Geschäftsführerin abberuft, ist den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen vom Gewicht her nicht gleichwertig. Dies würde es dem Beklagten ermöglichen, das Vertragsverhältnis ohne Vorliegen eines objektiv überprüfbaren berechtigten Interesses zu beenden, was mit dem Zweck des Sachgrunderfordernisses in § 14 Abs. 1 TzBfG, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren (*vgl. etwa BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 29 mwN*), nicht zu vereinbaren wäre.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 43

Gräfl

Waskow

Klose

Holzhausen

Merten