

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. Februar 2021
- 7 AZR 118/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:240221.U.7AZR118.19.0

I. Arbeitsgericht Rheine

Urteil vom 25. April 2018
- 3 Ca 223/18 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 14. Februar 2019
- 11 Sa 577/18 -

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Tarifvertrag - Ablösung

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 AZR 99/19 -

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 118/19
11 Sa 577/18
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Februar 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Februar 2019 - 11 Sa 577/18 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 25. April 2018 - 3 Ca 223/18 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2018 geendet hat. 1

Der Kläger war seit dem 1. Januar 2015 auf der Grundlage des zum 31. Dezember 2018 befristeten Arbeitsvertrags vom 22. November 2014 als übriger Facharbeiter, Fachrichtung Werkstätten / Bauabteilung im Übertagebereich bei der Beklagten beschäftigt. Ziff. 3 des Arbeitsvertrags lautet: 2

„Auf das Arbeitsverhältnis sind die betrieblich und fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Dies sind zzt. die zwischen der IG BCE und dem Gesamtverband Steinkohle abgeschlossenen Tarifverträge für den I Steinkohlenbergbau. ...“

Mit dem Gesetz zur Finanzierung der Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus zum Jahr 2018 vom 20. Dezember 2007 (*BGBI. I S. 3086*) hatte der Gesetzgeber bestimmt, dass die subventionierte Förderung der Steinkohle in Deutschland zum Ende des Jahres 2018 beendet wird. 3

Der Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau (TV Befristung Steinkohlenbergbau) idF vom 29. Juni 2007 lautet: 4

„§ 1

In Abweichung zu § 14 Abs. 2 TzBfG können im deutschen Steinkohlenbergbau nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden.

§ 2

- (1) Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden, soweit nicht gesetzlich eine längere sachgrundlose Befristung zulässig wird.
- (2) Innerhalb dieser Zeitspanne kann der Arbeitsvertrag bis zu fünfmal verlängert werden.

§ 3

Der Abschluss und die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages erfolgen schriftlich.

§ 4

Soweit befristete Arbeitsverhältnisse eine Laufzeit von mehr als 12 Monaten haben, unterliegen sie den tarifvertraglichen Kündigungsfristen.

§ 5

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit. Er kann mit halbjähriger Frist zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.“

Am 1. August 2010 wurde der Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau abgeschlossen. Darin heißt es:

5

„In dem Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse in deutschen Steinkohlenbergbau vom 29.06.2007 tritt mit Wirkung vom 01.08.2010 nachfolgende Änderung in Kraft:

§ 2 erhält folgende Fassung:

- (1) Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG bis zur Gesamtdauer von sieben Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden, soweit nicht gesetzlich eine längere sachgrundlose Befristung zulässig wird.
- (2) Innerhalb dieser Zeitspanne kann der Arbeitsvertrag bis zu siebenmal verlängert werden.“

Mit seiner der Beklagten am 20. Februar 2018 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2018 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 vorgenommene Ausdehnung der Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung auf sieben Jahre und der Anzahl der Verlängerungen auf sieben sei nicht durch die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt. Die Befristung könne auch nicht auf § 2 des TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 gestützt werden, da diese Regelung durch den Änderungstarifvertrag vom 1. August 2010 abgelöst worden sei. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 7

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 22. November 2014 mit Ablauf des 31. Dezember 2018 beendet wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ab dem 1. Januar 2019 bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Entfristungsschutzverfahrens auf dem Bergwerk in I zu den bisherigen Arbeitsbedingungen in der Lohngruppe 10 im Übertagebereich als übriger Facharbeiter, Fachrichtung Werkstätten / Bauabteilung, gemäß Arbeitsvertrag vom 22. November 2014 weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils des Landesarbeitsgerichts, zur Abänderung der erstin- 10

stanzlichen Entscheidung und zur Abweisung der Klage. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Unrecht stattgegeben. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

I. Der Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 22. November 2014 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2018 geendet. Die Befristung ist wirksam. 11

1. Die Befristung zum 31. Dezember 2018 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit seiner der Beklagten am 20. Februar 2018 zugestellten Klage hat der Kläger die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung gewahrt. Die Klage kann schon vor dem Ablauf der vereinbarten Befristung erhoben werden (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 11; 19. Dezember 2018 - 7 AZR 79/17 - Rn. 14, BAGE 164, 381; 21. März 2018 - 7 AZR 437/16 - Rn. 11; 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 10 mwN, BAGE 155, 101*). 12

2. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Auf einen Sachgrund für die Befristung hat sich die Beklagte nicht berufen. 13

3. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegte Höchstbefristungsdauer ist nicht eingehalten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 und damit länger als zwei Jahre. 14

4. Die Befristung kann auch nicht mit Erfolg auf § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 gestützt werden. 15

a) Die Regelung in § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010, wonach der Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von sieben Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden kann, ist nicht von 16

der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis gedeckt (*ausführlich BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 16 ff.*). Die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, ist zwar nach dem Gesetzeswortlaut nicht eingeschränkt. Aufgrund des systematischen Gesamtzusammenhangs und Sinn und Zwecks von § 14 TzBfG sowie aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen besteht aber eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Nach der Rechtsprechung des Senats ist die Grenze der tariflichen Regelungsbefugnis bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses auf maximal sechs Jahre und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer erreicht (*grundlegend und ausführlich BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 17, 31 ff., BAGE 157, 141; vgl. auch BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 17 ff.; 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 21; 14. Juni 2017 - 7 AZR 627/15 - Rn. 19*).

b) § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 kann nicht „geltungserhaltend“ dahin ausgelegt werden, dass die Tarifvertragsparteien einen - nach der Rechtsprechung des Senats wirksamen - Höchstbefristungszeitraum von sechs Jahren vereinbaren wollten (*vgl. zu den für Tarifverträge maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35, 42 mwN, BAGE 164, 326*). Der Wortlaut des § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 ist eindeutig. Die Höchstdauer der Befristung beträgt danach abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sieben Jahre. Ein etwaiger Wille der Tarifvertragsparteien, die Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 auf den nach der Rechtsprechung zulässigen Zeitraum zu begrenzen, hat jedenfalls in der tariflichen Regelung keinen Niederschlag gefunden.

c) § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 ist einer ergänzenden Auslegung im Sinne einer teleologischen Reduktion dahin,

dass eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren als vereinbart gilt, nicht zugänglich (*aA Löwisch BB 2020, 1140*).

aa) Eine ergänzende Auslegung tarifvertraglicher Regelungen kommt grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine (anfänglich) unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist (*BAG 11. Juli 2019 - 6 AZR 460/18 - Rn. 26; 23. April 2013 - 3 AZR 23/11 - Rn. 29 mwN*).

bb) Danach ist eine ergänzende Auslegung vorliegend ausgeschlossen. Der Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau ist durch die Neuregelung des § 2 mit dem Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau vom 1. August 2010 nicht nachträglich lückenhaft geworden. § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 ist insgesamt unwirksam mit der Folge, dass § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 nicht abgelöst worden ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

(1) Das Landesarbeitsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass nach dem Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel) ein Tarifvertrag, der einen bestimmten Komplex insgesamt neu regelt, grundsätzlich seinen Vorgänger insofern ersetzt. Verständigen sich die Tarifpartner nur auf die Neuregelung einzelner Tarifbestimmungen, lösen sie die korrespondierenden Regelungen des fraglichen Tarifvertrags ab, während der Tarifvertrag im Übrigen bestehen bleibt. Das gilt, ohne dass der frühere Tarifvertrag durch eine ausdrückliche Vereinbarung aufgehoben werden muss (*BAG 30. Januar 2002 - 10 AZR 359/01 - zu II 1 b aa der Gründe mwN*). Den Tarifvertragsparteien ist es zwar unbenommen, vom Ablösungsprinzip abweichende Vereinbarungen zu treffen. Im Interesse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bedürfen solche Abweichungen aber besonderer Bestimmtheit und Deutlichkeit (*BAG 30. Januar 2002 - 10 AZR 359/01 -*

zu II 1 b aa der Gründe mwN; 28. September 1994 - 4 AZR 738/93 - zu 3 d der Gründe mwN). Dies ist nur anzunehmen, wenn ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien einen hinreichend deutlichen Niederschlag in dem jeweiligen Tarifvertrag selbst gefunden hat (BAG 30. Januar 2002 - 10 AZR 359/01 - zu II 1 b aa der Gründe).

(2) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, trotz 22
der Unwirksamkeit der materiellen Regelungen des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau habe dieser § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 abgelöst, weil § 139 BGB, wonach im Falle der Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts das ganze Rechtsgeschäft nichtig ist, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre, bei Tarifverträgen nicht gelte.

(a) Zwar ist ein Tarifvertrag regelmäßig nur teilunwirksam, wenn der verblei- 23
bende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt (BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 37; 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 - Rn. 27; 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 - Rn. 37 mwN). Das folgt - nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB - aus seinem Normcharakter, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil entfalten kann (vgl. zur Betriebsvereinbarung: BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 - Rn. 29; 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 38, BAGE 161, 305; 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B IV 2 a aa der Gründe, BAGE 110, 252). Dies betrifft jedoch nur Fälle, in denen ein Teil der Rechtsnormen eines Tarifvertrags unwirksam ist. Der Rechtsgedanke trägt nicht, wenn die gesamte normative Regelung des Tarifvertrags unwirksam ist, so dass es an einer aufrechtzuerhaltenden Ordnung fehlt. In einem solchen Fall erfasst die Unwirksamkeit der normativen Regelung im Zweifel auch eine ausdrückliche oder konkludente - schuldrechtliche - Ablösungsvereinbarung. Ohne besondere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien eine Ablösung auch für den Fall der Unwirksamkeit aller neu geregelten Rechtsnormen vereinbaren

und damit im Ergebnis insoweit einen tarifrechtlich nicht geregelten Zustand herbeiführen wollen.

(b) Danach ist § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 durch die Neuregelung des § 2 mit dem Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau vom 1. August 2010 nicht abgelöst worden. 24

(aa) Die normativen Regelungen des Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau vom 1. August 2010 sind insgesamt unwirksam. Dieser Änderungstarifvertrag enthält nur eine Neuregelung des § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau, mit dem die Tarifvertragsparteien von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen. Die Unwirksamkeit der Vorschrift zur Höchstdauer der Befristung in § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 führt zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung. Die verbleibende Bestimmung in § 2 Abs. 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 über die zulässige Anzahl der Verlängerungen knüpft ausweislich der Formulierung „innerhalb dieser Zeitspanne“ an die Regelung in Abs. 1 an und sieht vor, dass bis zu der in Abs. 1 bestimmten Gesamtdauer von sieben Jahren Vertragsverlängerungen erfolgen können. Die Regelung über die siebenmalige Vertragsverlängerung setzt daher eine siebenjährige Höchstbefristungsdauer voraus und ergibt somit ohne die unwirksame Bestimmung in § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 1. August 2010 keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung. 25

(bb) Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch bei Unwirksamkeit der Neuregelung des § 2 durch den Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau vom 1. August 2010 abgelöst werden sollte. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien eine Ablösung des § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 nur für den Fall der Wirksamkeit der 26

Neuregelung beabsichtigt haben. Zwar wäre der TV Befristung Steinkohlenbergbau 2007 ohne die Regelung in § 2 nicht völlig sinnentleert, da der Tarifvertrag in § 3 und § 4 eigenständige Regelungen zur Schriftform und Kündigung enthält. An die Stelle des § 2 träte allerdings die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, so dass die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nur bis zur Dauer von zwei Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig wäre. Dies widerspräche aber erkennbar dem Willen der Tarifvertragsparteien. Sie wollten mit der Neuregelung die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung von fünf auf sieben Jahre und der Anzahl der Verlängerungen von fünf auf sieben erweitern und nicht die bisherige tarifliche Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos - erweitert - zu befristen, beschränken.

5. Die Befristung ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG iVm. § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 gerechtfertigt. Die tarifliche Regelung ist wirksam. Die Beklagte kann die vereinbarte Befristung auf diese Tarifbestimmung stützen. 27
- a) Die tarifliche Regelung in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 ist wirksam. Sie hält sich innerhalb der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis. 28
- aa) Der Wirksamkeit der Tarifbestimmung steht nicht entgegen, dass sowohl die Höchstdauer der Befristung als auch die Anzahl der Verlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt sind. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG können durch Tarifvertrag nicht nur entweder die Höchstdauer der Befristung oder die Anzahl der Verlängerungen sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge, sondern kumulativ beide Vorgaben abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG geregelt werden (*st. Rspr. des Senats, vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 16, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 20 ff.; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 17 ff. mwN, BAGE 143, 10*). 29
- bb) Durch die Festlegung einer fünfjährigen sachgrundlosen Befristung bei fünfmaliger Verlängerungsmöglichkeit in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau 30

idF vom 29. Juni 2007 haben die Tarifvertragsparteien den ihnen eröffneten Gestaltungsrahmen nicht überschritten.

b) Die Beklagte kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2018 auf § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007 stützen. 31

aa) Der TV Befristung Steinkohlenbergbau findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Die Vereinbarung wurde iSd. § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG im Geltungsbereich des TV Befristung Steinkohlenbergbau getroffen, denn die Parteien unterfielen im Falle beiderseitiger Tarifbindung dem Geltungsbereich des TV Befristung Steinkohlenbergbau 2007 (vgl. BAG 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 36). 32

bb) Die streitgegenständliche Befristung erfüllt die Voraussetzungen in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau idF vom 29. Juni 2007. Das Arbeitsverhältnis bestand vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018. Es wurde nicht verlängert, sondern war von Anfang an auf die Dauer von vier Jahren befristet. 33

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Aus der Klagebegründung ergibt sich, dass der Antrag für den Fall des Ob-siegens mit dem Klageantrag zu 1. gestellt ist. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 34

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 35

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

R. Schiller

Meißner