

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 17. April 2019  
- 7 AZR 410/17 -  
ECLI:DE:BAG:2019:170419.U.7AZR410.17.0

I. Arbeitsgericht Rheine

Urteil vom 16. Dezember 2015  
- 5 Ca 1279/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 22. Mai 2017  
- 11 Sa 66/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Tarifvertrag - Höchstdauer sieben Jahre

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 410/17

11 Sa 66/16

Landesarbeitsgericht

Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

17. April 2019

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Weber und die ehrenamtliche Richterin Donath für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Mai 2017 - 11 Sa 66/16 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. August 2015 geendet hat. 1

Der Kläger war seit dem 1. September 2008 aufgrund von vier befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten beschäftigt. Der Ausgangsvertrag vom 25./28. August 2008 wurde dreimal verlängert, zuletzt mit Verlängerungsvereinbarung vom 1. August/29. Oktober 2013 bis zum 31. August 2015. 2

Der Kläger ist Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die Beklagte ist Mitglied im Unternehmensverband Steinkohlenbergbau. Mit dem Gesetz zur Finanzierung der Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus zum Jahr 2018 vom 20. Dezember 2007 (*BGBI. I S. 3086*) hat der Gesetzgeber bestimmt, dass die subventionierte Förderung der Steinkohle in Deutschland zum Ende des Jahres 2018 beendet wird. 3

Der von der IG BCE und dem Unternehmensverband Steinkohlenbergbau abgeschlossene Tarifvertrag über befristete Arbeitsverhältnisse im deutschen Steinkohlenbergbau vom 29. Juni 2007 in der Fassung vom 1. August 2010 (TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010) lautet auszugsweise: 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 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 13. Juli 2015 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. August 2015 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau 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. 5

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung nicht zum 31. August 2015 endet,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 25. August 2008 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 8

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 9
- I. Der Befristungskontrollantrag ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der mit Verlängerungsvereinbarung vom 1. August/29. Oktober 2013 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. August 2015 geendet. Die Befristung ist unwirksam. 10
1. Die Befristung zum 31. August 2015 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit seiner der Beklagten am 13. Juli 2015 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 19. Dezember 2018 - 7 AZR 79/17 - Rn. 14; 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 10 mwN, BAGE 155, 101*). 11
2. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Auf einen Sachgrund für die Befristung hat sich die Beklagte nicht berufen. 12
3. Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 13
- a) 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. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. 14
- b) Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegte Höchstbefristungsdauer ist nicht eingehalten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand vom 1. September 2008 bis zum 31. August 2015, also länger als zwei Jahre. 15

4. Die Befristung kann auch nicht mit Erfolg auf § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010 gestützt werden. Die Regelung in § 2 Abs. 1 TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010, wonach der Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von sieben Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden kann, ist nicht von der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis gedeckt. 16

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festgelegt werden. 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. Dennoch gilt sie nach ständiger Rechtsprechung des Senats nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten der systematische Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck des TzBfG, aber auch verfassungs- und unionsrechtliche Gründe eine immanente Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 18, 31 ff., BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 22; 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 21, BAGE 144, 85; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 23, BAGE 143, 10*). Die Grenze der tariflichen Regelungsbefugnis ist unter Berücksichtigung der Gesamtkonzeption von § 14 TzBfG und der unionsrechtlichen Vorgaben in der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Rahmenvereinbarung) sowie zur Gewährleistung eines Mindestbestandsschutzes für die betroffenen Arbeitnehmer und unter Beachtung der den Tarifvertragsparteien zustehenden Tarifautonomie bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses auf maximal sechs Jahre und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer erreicht (*grundlegend BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 17, 31 ff., aaO; 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 21; 14. Juni 2017 - 7 AZR 627/15 - Rn. 19*). 17

aa) Die Rechtsprechung des Senats zu der Beschränkung der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumten Regelungsbefugnis ist im arbeitsrechtlichen Schrifttum auf Zustimmung (vgl. etwa *APS/Backhaus* 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 403a; *Barthel/Müller DB* 2017, 1329, 1330; *Bauer ArbRAktuell* 2016, 551; *HK-TzBfG/Boecken* 5. Aufl. § 14 Rn. 123; *Francken NZA* 2013, 122, 125; *Gräf SAE* 2019, 11; *Schaub ArbR-HdB/Koch* 17. Aufl. § 39 Rn. 17; *KR/Lipke* 12. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 602, 603; *Meinel/Heyn/Herms TzBfG* 5. Aufl. § 14 Rn. 291; *ErfK/Müller-Glöge* 19. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 101b; *Seiwerth RdA* 2016, 214, 223 f.; *Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR* 10. Aufl. § 22 TzBfG Rn. 23), aber auch auf Ablehnung gestoßen (vgl. etwa *Frieling/Münder NZA* 2017, 766 ff.; *Hamann NZA* 2019, 424; *Kamanabrou Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 147*; *HaKo/Mestwerdt* 6. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 210). Von den Kritikern wird eingewandt, der Gesetzgeber habe die Befugnis der Tarifvertragsparteien, die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, bewusst nicht beschränkt (*Frieling/Münder NZA* 2017, 766, 767; *Hamann NZA* 2019, 424, 425 f.; *Kamanabrou Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 147*; *HaKo/Mestwerdt* 6. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 210). Der Gesetzgeber habe in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG selbst Obergrenzen gesetzt und in Satz 3 den Befristungsschutz partiell den Tarifvertragsparteien überlassen (*Hamann NZA* 2019, 424, 426). Eine unbegrenzte Tariföffnungsklausel stehe nicht im Widerspruch zu § 14 Abs. 1 TzBfG, da die Schutzinteressen der Arbeitnehmer nach der Wertung des Gesetzgebers - wie § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zeige - bei Mitwirkung eines Dritten hinreichend gewahrt seien (*Frieling/Münder NZA* 2017, 766, 767). Die Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG verlange nicht nach einer Begrenzung der Tariföffnungsklausel, da für Tarifverträge die Vermutung der Richtigkeit und Ausgewogenheit gelte (*Hamann NZA* 2019, 424, 426). Das Unionsrecht gebiete keine Grenze, da dieses auch den Sozialpartnern auferlege, Missbrauch durch aufeinanderfolgende Arbeitsverträge zu vermeiden (*Frieling/Münder NZA* 2017, 766, 768; *HaKo/Mestwerdt* 6. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 210). Aus dem Unionsrecht ließen sich keine konkreten Grenzen ableiten (*Kamanabrou Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 147 III 1*). Jedenfalls sei eine richtlinienkonforme Auslegung nicht mög-

18

lich, weil das Gebot zur richtlinienkonformen Auslegung keine Auslegung contra legem rechtfertigt (*Hamann NZA 2019, 424, 429; Kamanabrou Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 147 III 2*). Branchenspezifische, den jeweiligen Bedürfnissen Rechnung tragende Lösungen würden durch die starren Grenzen erschwert (*HaKo/Mestwerdt 6. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 210*).

bb) Der Senat hält auch angesichts dieser Kritik an seiner Rechtsprechung zur immanenten Beschränkung der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumten Regelungsbefugnis fest. Die vom Senat vorgenommene Auslegung von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG trägt dem systematischen Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck des TzBfG sowie den unions- und verfassungsrechtlichen Vorgaben Rechnung. Sie überschreitet entgegen der Auffassung der Beklagten nicht die Grenzen vertretbarer Auslegung und richterlicher Rechtsfortbildung (*vgl. dazu BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 72*) und ist daher keine Auslegung contra legem. 19

(1) Der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ist zwar nicht eindeutig. Die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eingeräumte Befugnis, die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, ist nach dem Gesetzeswortlaut - anders als in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - nicht ausdrücklich beschränkt. Der Gesetzeswortlaut schließt eine Begrenzung der Regelungsbefugnis jedoch auch nicht aus. 20

(2) Nach dem systematischen Gesamtzusammenhang ist die Befugnis der Tarifvertragsparteien, sachgrundlose Befristungen über die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG hinaus zu ermöglichen, nicht schrankenlos. Andernfalls ergäbe sich ein Widerspruch zu § 14 Abs. 1 TzBfG. Danach bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags grundsätzlich eines sachlichen Grundes. Von dieser Bestimmung kann nach § 22 Abs. 1 TzBfG auch durch Tarifvertrag nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Daher muss auch ein tariflich geregelter Sachgrund den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG genügen (*st. Rspr., vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 26 mwN*, 21



*BAGE 132, 344*). Dieses gesetzgeberische Konzept würde konterkariert, wenn die Tarifvertragsparteien unbeschränkt sachgrundlose Befristungen gestatten könnten (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 19, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 23; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 24, BAGE 143, 10*).

Der Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG lässt sich nicht die Wertung entnehmen, die Interessen der Arbeitnehmer seien bei Mitwirkung eines Dritten an der Schaffung einer Rechtfertigung für die Befristung stets ausreichend geschützt. Ein gerichtlicher Vergleich kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur deshalb rechtfertigen, weil das Gericht als Grundrechtsverpflichteter iSd. Art. 1 Abs. 3 GG auch im Rahmen der gütlichen Beilegung einer Bestandsstreitigkeit die Aufgabe erfüllt, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust seines Arbeitsplatzes zu bewahren und damit einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu finden (*vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 14*). § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG regelt daher eine besondere Fallkonstellation für die sachliche Rechtfertigung einer Befristung.

22

(3) Auch der Zweck der Regelung zur sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 TzBfG spricht für eine Begrenzung der den Tarifvertragsparteien eröffneten Befugnis, sachgrundlose Befristungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu gestatten.

23

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 2 TzBfG soll es zum einen dem Arbeitgeber ermöglichen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren; zum anderen soll die befristete Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 13 f.; BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 45, 82; BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 49/15 - Rn. 30, BAGE 157, 258; 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 22, BAGE 137, 275*). Die sachgrundlose Befristung wird nur als Ausnahme bei einer Neueinstellung gestattet und ist nach ihrem Zweck stets zeitlich begrenzt.

24

§ 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ermöglicht es den Tarifvertragsparteien zwar, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung im Hinblick auf branchenspezifische Besonderheiten abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, um branchenspezifische Lösungen zu erleichtern (vgl. *BT-Drs. 14/4374 S. 14*). Von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien sind aber nur solche Bestimmungen gedeckt, die auch unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Besonderheiten noch der Verwirklichung der Zwecke des § 14 Abs. 2 TzBfG dienen können. Je länger die Höchstbefristungsdauer und je größer die Anzahl an Verlängerungen ist, desto weniger ist das der Fall. Wird ein Arbeitnehmer langjährig beschäftigt, kann regelmäßig nicht davon ausgegangen werden, dass mit der befristeten Beschäftigung auf eine unsichere und schwankende Auftragslage reagiert und wechselnden Marktbedingungen Rechnung getragen werden soll. Vielmehr spricht eine solche Beschäftigung für einen Dauerbedarf. Ein derartiges Arbeitsverhältnis kann auch keine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein. Vielmehr sinkt die Übernahmekchance in eine Dauerbeschäftigung nach dem ersten Befristungsjahr regelmäßig ab und wiederholte Befristungen sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit wirken sich negativ auf die Chance aus, unbefristet beschäftigt zu werden, so dass das Risiko einer Befristungskarriere besteht (vgl. *BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 60 mwN*).

(4) Eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis entspricht auch den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten Rahmenvereinbarung, deren Umsetzung der befristungsrechtliche Teil des TzBfG dient (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 24, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 28; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 29, BAGE 143, 10*) sowie Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (vgl. *BAG 19. März 2014 - 7 AZR 828/12 - Rn. 29*). 25

(a) Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 sowie aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) geht hervor, dass feste Beschäf- 26

tigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (vgl. *EuGH 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 31; 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 27; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 36; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 73 mwN*). Die Richtlinie 1999/70/EG und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen daher von den Mitgliedstaaten zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten (*EuGH 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 32; 7. März 2018 - C-494/16 - [Santoro] Rn. 26; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 37; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 74; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 25 f. mwN; BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 25, BAGE 157, 141*). Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (vgl. *EuGH 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 35; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 82; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 67*).

(b) Der deutsche Gesetzgeber hat sich in § 14 Abs. 1 bis Abs. 3 TzBfG für eine Kombination der genannten Maßnahmen entschieden und ua. in § 14 Abs. 2 TzBfG die Zulässigkeit von Befristungen ohne sachlichen Grund in Ab-

27

hängigkeit von der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge und der Zahl von Verlängerungen solcher Verträge näher ausgestaltet. In diesem Zusammenhang hat er den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die Möglichkeit eröffnet, die Höchstdauer und die Höchstanzahl von Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge abweichend von der gesetzlichen Vorschrift in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu regeln (*allgemein zur Regelungsbefugnis der Sozialpartner in Bezug auf richtlinienumsetzendes Recht: vgl. zB EuGH 18. Dezember 2008 - C-306/07 - [Ruben Andersen] Rn. 24; 28. Oktober 1999 - C-187/98 - [Kommission/Griechenland] Rn. 46 mwN*). Das Erfordernis, die Höchstdauer und die Höchstanzahl von Verlängerungen festzulegen, genügt jedoch allein nicht, um das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten. Zwar haben die Tarifvertragsparteien nach § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung dieses Ziel bei der Wahrnehmung ihrer Regelungsbefugnis aus § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu beachten. Dies entbindet den Mitgliedstaat als Adressaten der Richtlinie jedoch nicht von der Verpflichtung, die richtlinienkonforme Umsetzung der Richtlinie sicherzustellen (*Wißmann FS Bepler 2012 S. 649, 656*). Dazu hat er sich nach Art. 2 der Richtlinie 1999/70/EG zu vergewissern, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben, und alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden (*Kamanabrou Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 147 III 2*). Daher erlaubt die gesetzliche Ermächtigung in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG keine Tarifverträge, die diesem Ziel erkennbar zuwiderliefen (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 26, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 30; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 31, BAGE 143, 10*). Der Gesetzgeber konnte den Tarifvertragsparteien unter Beachtung der Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG nicht die Möglichkeit eröffnen, die Höchstdauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge und die Anzahl der Verlängerungen völlig unbegrenzt festzulegen. Aufgrund seiner Verpflichtung sicherzustellen, dass Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge verhindert wird, ist der den Tarifvertragsparteien eröffnete Gestaltungsrahmen von vornherein begrenzt.

- (5) Für eine Beschränkung der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Regelungsbefugnis sprechen auch grundrechtliche Erwägungen. 28
- (a) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert für Arbeitsverhältnisse einen staatlichen Mindestbestandsschutz. Diesen hat der Gesetzgeber für die Befristung von Arbeitsverträgen durch das TzBfG näher ausgestaltet. Ausgehend von dem Grundsatz, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme ist (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 12*), sollen das Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung in § 14 Abs. 1 TzBfG sowie die Festlegung bestimmter Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust des Arbeitsplatzes bewahren (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 21, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 25; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 26 mwN, BAGE 143, 10*). 29
- (b) Bei der Verwirklichung der ihm obliegenden Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG hat der Gesetzgeber - wie auch sonst bei der Verfolgung berufs-, arbeits- und sozialpolitischer Ziele - einen weiten Gestaltungsspielraum (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 60; 18. November 2003 - 1 BvR 302/96 - zu C 2 a der Gründe, BVerfGE 109, 64; BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 22, BAGE 157, 141*). Diesem Gestaltungsspielraum entspricht es, zumal in Ansehung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie, wenn es der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien ermöglicht, die Voraussetzungen zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen in Abweichung von seinen Festlegungen zur Höchstdauer und zur Anzahl der Verlängerungen zu regeln. Die mittels der Tarifautonomie herzustellende sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ist Grundlage der Praxis des Gesetzgebers, in vielen Bereichen den Tarifvertragsparteien Regelungsbefugnisse zuzuweisen, die er aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes den Arbeitsvertragsparteien versagt. Diese gesetzliche Konzeption beruht auf der Annahme, dass die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit für sich haben (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 mwN, BAGE 148, 139*). Aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien ist davon 30

auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 22, aaO; 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 47 mwN, BAGE 117, 308). Das gilt grundsätzlich auch für Tarifverträge, die aufgrund der Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG geschlossen werden (BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 22, aaO; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 26; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 27, BAGE 143, 10). Gleichwohl sind Fallgestaltungen denkbar, in denen die tarifvertragliche Regelung sachgrundloser Befristungen trotz der Vermutung der Angemessenheit nicht mehr der mit den Vorschriften des TzBfG verfolgten Verwirklichung der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden staatlichen Schutzpflicht entspreche. Das bei Anwendung und Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu beachtende Untermaßverbot führt daher ebenfalls zu einer Beschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 23, aaO; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 27; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 28, aaO).

(6) Die Grenze der tariflichen Regelungsbefugnis ist bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags auf maximal sechs Jahre und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer erreicht. 31

(a) Die Gestaltungsgrenze orientiert sich an den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs bei der Sachgrundbefristung, die ihrerseits aus den für die sachgrundlose Befristung maßgeblichen gesetzlichen Werten des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abgeleitet sind. Nach diesen Grundsätzen dürfen sich die Gerichte bei der Kontrolle einer Sachgrundbefristung nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrundes beschränken. Sie sind vielmehr auch bei Bestehen eines Sachgrundes für die Befristung aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (EuGH 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo ua.] Rn. 102 ff.; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Küçük] Rn. 40; BAG 26. Oktober 32

2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 32, BAGE 157, 141). Nach der Rechtsprechung des Senats ist eine Rechtsmissbrauchskontrolle bei der Sachgrundbefristung veranlasst, wenn die gesetzlichen Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist in der Regel auszugehen, wenn beide in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte das Dreifache übersteigen oder einer der beider Werte mehr als das Vierfache beträgt (*ausführlich BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 24 ff., BAGE 157, 125; 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 26*). Wäre bei einer Sachgrundbefristung aufgrund der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und/oder der Anzahl der mit dem Arbeitnehmer abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, obwohl der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, kann eine sachgrundlose Befristung nicht mehr in Betracht kommen. Dies widerspräche der Gesamtkonzeption von § 14 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 32, aaO*).

(b) Der Senat hat die Grenzen der tariflichen Regelungsbefugnis allerdings nicht völlig unverändert an den für die Rechtsmissbrauchskontrolle bei der Sachgrundbefristung geltenden Werten ausgerichtet. Während eine Rechtsmissbrauchskontrolle erst veranlasst ist, wenn beide in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte das Dreifache übersteigen, ist der Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG bereits überschritten, wenn einer der beider Werte mehr als das Dreifache beträgt. Diese Differenzierung ist dadurch gerechtfertigt, dass § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG sachgrundlose Befristungen betrifft, während die Rechtsmissbrauchsprüfung eine Befristung mit Sachgrund voraussetzt. 33

(c) Bei diesen Grenzen handelt es sich um Höchstgrenzen. Überschreitet die tarifvertraglich festgelegte Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags sechs Jahre oder/und die festgelegte Anzahl der Verlängerungen neun, kann die tarifliche Regelung eine sachgrundlose Befristung nicht rechtfertigen. Die quantitative Begrenzung des Gestaltungsrahmens entspricht der Grund- 34

konzeption des § 14 Abs. 2 TzBfG. Innerhalb dieses durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Gestaltungsspielraums können die Tarifvertragsparteien branchenspezifische Besonderheiten berücksichtigen. Insoweit verfügen sie über eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen; sie müssen dabei nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung finden (*vgl. dazu allg. BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 26 mwN, BAGE 149, 297*).

(d) Die Gestaltungsgrenze trägt den Anforderungen der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten Rahmenvereinbarung Rechnung. Eines Vorabentscheidungsersuchens an den EuGH nach Art. 267 AEUV zu der Frage, welche Grenzen § 5 Nr. 1 Buchst. b und Buchst. c der Rahmenvereinbarung der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis setzt, ist nicht erforderlich (*ausführlich BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 35, BAGE 157, 141*). Die Gestaltungsgrenze wird auch den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 12 Abs. 1 GG gerecht. Eine tarifliche Bestimmung, die eine sechsjährige sachgrundlose Befristung bei neunmaliger Verlängerungsmöglichkeit erlaubt, führt nicht dazu, dass der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Schutzpflicht nicht mehr genügt wäre. Der dem Arbeitnehmer zu gewährende Mindestbestandsschutz wird dadurch nicht unterschritten (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 33, aaO*).

(e) Die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie steht der Gestaltungsgrenze nicht entgegen. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnet den Tarifvertragsparteien eine Gestaltungsmöglichkeit, die ihnen ohne diese Vorschrift nach § 14 Abs. 2 Satz 1, § 22 TzBfG versagt wäre. Die Tarifvertragsparteien müssen die den tarifdispositiven Gesetzesnormen innewohnenden Grenzen beachten (*Wiedemann/Jacobs TVG 8. Aufl. Einl. Rn. 620*).

b) Danach kann die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 31. August 2015 nicht auf § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG iVm. § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010 gestützt werden. Die Regelung in § 2 Abs. 1



TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010, wonach der Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von sieben Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden kann, ist nicht von der den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffneten Gestaltungsmöglichkeit gedeckt.

c) Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg auf Vertrauensschutz berufen. Ein schützenswertes Vertrauen der Beklagten darauf, dass die tarifliche Regelung in § 2 TV Befristung Steinkohlenbergbau 2010 im Rahmen der Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien liegt, bestand nicht. Es existierte insoweit keine gefestigte höchstrichterliche Rechtsprechung, auf deren Fortbestand die Beklagte hätte vertrauen dürfen. Der Senat hatte bereits vor Abschluss der letzten Befristungsabrede entschieden, dass die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht schrankenlos ist (*BAG 5. Dezember 2012 - 7 AZR 698/11 - Rn. 21, BAGE 144, 85; 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 - Rn. 23, BAGE 143, 10*). Der Senat hatte im Zeitpunkt der Befristungsabrede die konkreten Grenzen zwar noch nicht bestimmt. Die bloße Erwartung, ein oberstes Bundesgericht werde eine ungeklärte Rechtsfrage in einem bestimmten Sinne beantworten, begründet jedoch kein verfassungsrechtlich durch Art. 20 Abs. 3 GG geschütztes Vertrauen (*vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 24, BAGE 144, 306*). Die Beklagte konnte daher bei Vertragsabschluss nicht ausschließen, dass die tarifliche Regelung, welche die Höchstdauer auf sieben Jahre ausdehnt, nicht von der tariflichen Regelungsbefugnis gedeckt sein könnte, zumal im Schrifttum zum Teil vertreten wurde, dass nur eine Verdopplung der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte zulässig sei (*vgl. Francken NZA 2013, 122, 125; Schaub/Koch ArbR-HdB 16. Aufl. § 39 Rn. 17*).

38

II. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage wird mit der Verkündung rechtskräftig.

39

III. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 40

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Weber

Donath