

## **Steinkohlenbergbau: Bundesarbeitsgericht erklärt Befristungstarifvertrag für unwirksam**

### **Pressemitteilung**

Heute kam es in Erfurt beim Bundesarbeitsgericht zu einer wichtigen Entscheidung.

Das Bundesarbeitsgericht stellte sich erneut auf die Seite der klagenden Bergleute und erklärte den Befristungstarifvertrag, den die Gewerkschaft IG BCE mit dem Steinkohlenverband schloss, für unwirksam, da das Gestaltungsermessen der Tarifvertragsparteien überschritten sei.

Geklagt hatte ein befristet beschäftigter Bergmann gegen die RAG, der sachgrundlos über 5 Jahre befristet worden ist. Die Befristung wurde auf den Befristungstarifvertrag gestützt, der bis zu 7 Jahre Gesamtbefristungszeit zulässt. Die RAG hatte argumentiert, die Befristung sei notwendig, da die Abwicklung der Zechen dies erfordere. Das Bundesarbeitsgericht hatte allerdings schon mehrfach entschieden, dass sachgrundlose Befristungen in einem Tarifvertrag maximal 6 Jahre lang sein dürfen und sieht der Tarifvertrag längere Befristungszeiten vor, ist er unwirksam. Dann bleibt es in der Regel bei der gesetzlichen Regelung von maximal 2 Jahren bei dreimaliger Verlängerung. Die RAG hatte argumentiert, für sie gelten die üblichen Regelungen nicht, da sie mit anderen Unternehmen nicht vergleichbar sei. Sie müsse schließlich den Bergbau sozialverträglich beenden. Dabei hat die lange Befristungszeit mit der Schließung der Zechen gar nichts zu tun.



Kanzlei Kuhlmann  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Westring 14  
45711 Datteln  
Telefon: 02363 73598-0  
Telefax: 02363 73598-98  
info@kanzlei-kuhlmann.de  
www.kanzlei-kuhlmann.de

Besprechungsräume Düsseldorf  
Königsallee 60 F  
40212 Düsseldorf

Hauptsitz der Kanzlei bis 30.06.2018:  
Wandweg 3  
44149 Dortmund

Daniel Kuhlmann\*  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Britta Weickgenannt\*\*  
Rechtsanwältin

\*Geschäftsführer

\*\*in Anstellung

Sparkasse Dortmund  
IBAN: DE10 4405 0199 0061 0211 91  
BIC: DORTDE33XXX  
Steuernummer 314/5714/4150  
Amtsgericht Recklinghausen HRB 8180

Der Tarifvertrag stammt nämlich aus dem Jahr 2010. Wäre gestützt auf diesen Tarifvertrag befristet worden, würde das Arbeitsverhältnis ja 2017 enden und nicht 2018. Zudem wird auch bei der RAG mindestens bis 2019 gearbeitet.

Da noch etwa 30 Klagen vor den Arbeitsgerichten anhängig sind, war das vorhersehbare Machtwort aus Erfurt notwendig.

Konsequenz:

Alle länger als 5 Jahre Befristeten, die rechtzeitig geklagt hatten, werden jetzt entfristet, dürfen also genau so lange arbeiten wie die anderen und nehmen am gesamten Sozialplanprogramm teil. Ob sich auch diejenigen freuen können, die unter 5 Jahre befristet wurden, steht aber noch nicht fest. Der ursprüngliche Tarifvertrag sah nämlich 5 Jahre Befristungszeit vor. Wenn der neue Tarifvertrag mit 7 Jahren unwirksam ist, stellt sich nun die Frage, ob dann wieder auf die 5 Jahre abzustellen ist (bis zu 6 Jahre gehen ja) oder ob es auch hier bis auf die gesetzlichen 2 Jahre zurückgeht.

In der Regel gilt das sogenannte Ablöseprinzip. Hiernach löst der neue Tarifvertrag den alten ab. Also gäbe es nur den nachfolgenden Tarifvertrag mit der Siebenjahresregelung und der ist nun einmal unwirksam. Damit gelten nach unserer Auffassung die gesetzlichen 2 Jahre als Maximalbefristungszeit. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat unsere Auffassung in diesem Punkt auch schon in mehreren Urteilen bestätigt. Etwa die Hälfte der von uns vertretenen RAG-Mitarbeiter sind von dem Folgeproblem betroffen, also „erst“ unter 5 Jahre befristet beschäftigt. Die andere Hälfte hat jetzt allerdings Klarheit und das ist erfreulich.

Datteln, 17.04.2019

Daniel Kuhlmann

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht