

Newsflash Arbeitsrecht I 2010

Aktuelle Rechtsprechung

Deutsches Kündigungsrecht verstößt gegen Europarecht

Mit Urteil vom 19.01.2010 (C-555/07) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Rechte jüngerer Arbeitnehmer gestärkt und das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters bekräftigt. Nach Ansicht des EuGH verstößt § 622 Abs. 2 S. 2 BGB, wonach Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist unberücksichtigt bleiben, gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung.

Nach § 622 BGB ist die Länge der vom Arbeitgeber zu berücksichtigenden Kündigungsfrist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Dabei sollten allerdings nach Vorstellung des deutschen Gesetzgebers Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres unberücksichtigt bleiben. Der EuGH gab nunmehr einer Arbeitnehmerin Recht, die mit 18 Jahren eingestellt und zehn Jahre später entlassen wurde. Bei der Berechnung ihrer Kündigungsfrist wurde entsprechend § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ihre Betriebszugehörigkeit erst ab dem 25. Geburtstag berücksichtigt, welche somit lediglich drei anstelle von zehn Jahren betrug. Ihre Kündigungsfrist verkürzte sich somit von vier Monaten auf lediglich einen Monat.

Das Urteil aus Luxemburg spricht eine deutliche Sprache: § 622 Abs. 2 S. 2 BGB verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist vom nationalen Gericht erforderlichenfalls unangewendet zu lassen. Mit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrags am 01.12.2009 hat nämlich das Grundrecht auf Nichtdiskriminierung in der EU-Grundrechtscharta eine geschriebene Grundlage erhalten. Diese sahen die Luxemburger Europarichter durch die deutsche Regelung verletzt. Aus Sicht der Europarichter entfalte die deutsche Regelung eine altersdiskriminierende Wirkung, da Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr bei der Festlegung der Kündigungsfristen unberücksichtigt bleiben.

Zur Verdeutlichung: Bei konsequenter Anwendung hatte § 622 Abs. 2 S.2 BGB zur Folge, dass zwei Mitarbeiter mit gleich langer Betriebszugehörigkeit auch nach vielen Jahren noch einen unterschiedlichen Kündigungsschutz genießen, sofern sie bei der Einstellung ein unterschiedliches Alter hatten. Der Schaffung dieser Regelung im Jahre 1926 legte der Gesetzgeber die Überlegung zugrunde, dass jüngere Arbeitnehmer wegen größerer Mobilität gegenüber älteren Arbeitnehmern weniger schutzbedürftig seien. Dem trat der EuGH jetzt entgegen: Zwar seien in gewissen Grenzen Ungleichbehandlungen erlaubt, wenn und soweit damit beschäftigungspolitische Ziele verfolgt würden, doch treffe die Vorschrift hier im Ergebnis nicht nur Jüngere und sei damit zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen.

Dass die deutsche Regelung zur Berechnung der Kündigungsfristen nicht europarechtskonform sei, wurde bereits von breiten Teilen der deutschen Richterschaft und der rechtswissenschaftlichen Literatur vorausgesehen. Insofern verwundert die Entscheidung nicht. Allerdings erhält das Urteil durch den zweiten Teil des Richterspruchs besondere Brisanz. Der EuGH gesteht nämlich jedem Instanzgericht zu, sich über Gesetze hinwegzusetzen, die es für diskriminierend hält und das selbst dann, wenn die Diskriminierung noch gar nicht durch den EuGH festgestellt wurde. Mit Blick auf die deutsche Rechtsordnung ist dies ein Novum und begegnet erheblichen Bedenken. Nach Art. 100 GG darf nämlich einzig das BVerfG eine Norm „kippen“. Der EuGH hatte mit diesem Normverwerfungsmonopol des BVerfG allerdings keine Probleme und setzt sich mit dem Hinweis auf den „Vorrang des Unionsrechts“ darüber hinweg.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case LLP

Ansprechpartner

Berlin

Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911 0
ksturm@whitecase.com

Düsseldorf

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195 291
kdcohen@whitecase.com

Frankfurt

Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994 0
fheuchemer@whitecase.com

Hamburg

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 40 35005 396
kdcohen@whitecase.com

Dr. Holger Meyer
Tel.: +49 40 35005 396
hmeyer@whitecase.com

München

Björn Theis
Tel.: +49 89 206043 740
btweis@whitecase.com

Bedeutung für die Rechtspraxis:

- Die Kündigungsfristen einer Vielzahl von Beschäftigten haben sich schlagartig verlängert. Arbeitgeber sollten dies in Zukunft bei der Berechnung der individuellen Kündigungsfrist unbedingt beachten, um so einem leicht vermeidbaren Rechtsstreit vorzubeugen.
- Regelungen in Einzelarbeitsverträgen und kollektivrechtlichen Regelungen, die bei der Berechnung von Kündigungsfristen die Betriebszugehörigkeit erst ab einem bestimmten Alter berücksichtigen, sollten einer genauen Prüfung unterzogen werden. Gegebenenfalls sind diese unwirksam.
- Ist eine Kündigung bereits mit einer zu kurz bemessenen Kündigungsfrist ausgesprochen, so wird diese hierdurch nicht automatisch unwirksam. Vielmehr wird die nun korrekte Kündigungsfrist in Gang gesetzt und das Arbeitsverhältnis besteht für einen entsprechend längeren Zeitraum fort.
- Sofern der Arbeitnehmer bereits fälschlicherweise zu früh aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, könnte er bis zum Ablauf der (richtigen) Kündigungsfrist seine Arbeit wieder anbieten. Ein Arbeitgeber wäre grundsätzlich verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der korrekten Kündigungsfrist fortzusetzen.
- Problematisch können insbesondere „Alt-Fälle“ werden, bei denen nicht nur die zu kurz bemessene, sondern auch die zutreffende Kündigungsfrist bereits abgelaufen ist. Hier gilt es insbesondere zu prüfen, ob dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer möglicherweise noch Ansprüche wegen der zu kurz bemessenen Kündigungsfrist zustehen.

Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses für den Fall der Beendigung der Organstellung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.08.2009 (5 AZR 522/08, NZA 2009, S. 1205) erstmals zu der Frage Stellung genommen, ob eine Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft, wonach dessen Anstellungsvertrag im Falle der Beendigung der Organstellung über die Fristen des § 84 I AktG hinaus unverändert als Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll, eine objektive Gesetzesumgehung darstellt.

Es ist die erste Entscheidung des BAG zu der Frage, inwieweit in einem Vorstandsvertrag Regelungen über ein sich anschließendes Arbeitsverhältnis getroffen werden können. Viele Unternehmen sind bemüht, ihre Vorstände möglichst langfristig zu binden. Nach der Rechtsprechung des BGH setzt § 84 I AktG Vereinbarungen für den Zeitraum nach Beendigung einer Vorstandsbestellung Grenzen. Die gesetzlich zwingende Begrenzung des Bestellzeitraums auf fünf Jahre soll es dem Aufsichtsrat ermöglichen, frei von wirtschaftlichen Zwängen über eine erneute Bestellung eines Vorstandsmitglieds zu entscheiden (BGH, NJW 1953, S. 740).

Sieht der Anstellungsvertrag des Vorstands einer AG für den Fall der Beendigung der Organstellung die unveränderte Weiterführung des Anstellungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis über die Fristen des § 84 I AktG hinaus vor, liegt nach Ansicht des BAG hierin eine objektive Gesetzesumgehung. Insoweit kommt ein Arbeitsverhältnis nach § 134 BGB nicht zustande.

Grundsätzlich kann nach Auffassung des BAG der Verbleib eines Vorstands im Unternehmen allerdings bereits im Anstellungsvertrag geregelt werden. Allerdings gibt die Entscheidung einige Hinweise für eine rechtswirksame Vertragsgestaltung: Das Arbeitsverhältnis darf den Vorstandsvertrag nicht 1:1 fortsetzen. Vielmehr sind die Konditionen des Arbeitsvertrags neu zu bestimmen. D. h., sie müssen konkret an eine Tätigkeit als Arbeitnehmer angepasst werden. Voraussetzung hierfür ist jedenfalls, dass die Vergütung und das Aufgabenfeld in deutlicher Abgrenzung zur vorherigen Vorstandstätigkeit einer Arbeitnehmereigenschaft entsprechen.

Weiterhin führte das BAG aus, dass ein Arbeitsverhältnis auch ruhen könne, sofern der Arbeitnehmer zum Vorstand befördert würde. Dies entspricht für das Arbeitsverhältnis eines zum GmbH-Geschäftsführer aufsteigenden Arbeitnehmers bereits der ständigen Rechtsprechung. Entsprechend der dortigen Beratungspraxis empfiehlt es sich nunmehr dringend, auch in Vorstandsverträgen klare Regelungen über das vorhergehende Arbeitsverhältnis zu treffen.

Hinweis

White & Case ist eine internationale Anwaltskanzlei, die aus White & Case LLP, eine im US-Staat New York registrierte Limited Liability Partnership, White & Case LLP, eine nach englischem Recht eingetragene Limited Liability Partnership, und weiteren angeschlossenen Unternehmen besteht. Die Partner unserer deutschen Büros gehören ebenfalls der nach dem Recht des Staates New York gegründeten Limited Liability Partnership an. Demzufolge ist die persönliche Haftung der einzelnen Partner beschränkt.

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

Fazit

Das BAG beschäftigte sich erstmals mit der Frage der Wirksamkeit einer Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses für den Fall der Beendigung der Organstellung und gibt Hinweise für eine rechtswirksame Ausgestaltung entsprechender Verträge. Diese gilt es bei zukünftigen Gestaltung von Vorstandsverträgen zu beachten.

Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit

Das vom Bundesarbeitsgericht aufgestellte Prinzip der Tarifeinheit besagt, dass in einem Betrieb und in einem Arbeitsverhältnis immer nur ein Tarifwerk Anwendung finden soll. Dieser Grundsatz stieß bereits in der Vergangenheit auf massive Kritik. Der für Tarifrechtsfragen zuständige vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt nunmehr, diese Rechtsprechung zur Tarifeinheit zu ändern, und hat deshalb mit Beschluss vom 21.01.2010 eine sog. Divergenzanfrage an den zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts gerichtet.

Nach Auffassung des vierten Senats gelten für ein Arbeitsverhältnis, dessen Parteien an einen Tarifvertrag gebunden sind, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags zwingend und unmittelbar. Sie können auch dann nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit durch einen anderen Tarifvertrag verdrängt werden, wenn der Arbeitgeber durch seine Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband zugleich an einen mit einer anderen Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag gebunden ist.

Der Fall

Der Kläger war im Krankenhaus der Beklagten als Arzt beschäftigt und verlangt Leistungen nach den Bestimmungen des Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT).

Der klagende Arzt ist Mitglied des Marburger Bunds, die Beklagte ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), der seinerseits Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist. Bis zum 30.09.2005 galt für die Parteien aufgrund ihrer jeweiligen Mitgliedschaften der BAT. Dieser war zuletzt auf Arbeitgeberseite von der VKA und auf Arbeitnehmerseite sowohl von der Gewerkschaft ver.di als auch vom Marburger Bund geschlossen worden.

Der am 01.10.2005 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde von der VKA und von der Gewerkschaft ver.di, nicht aber vom Marburger Bund geschlossen. Die Beklagte war somit ab dem 01.10.2005 sowohl an den zwischen dem Marburger Bund und der VKA noch weiterhin geltenden BAT als auch an den TVöD tarifgebunden.

Die Beklagte verweigerte die Zahlung des Urlaubsaufschlags nach dem BAT, weil der für die Mitglieder des Marburger Bundes auch noch nach dem 01.10.2005 geltende BAT nach dem Grundsatz der sogenannten Tarifeinheit ab diesem Zeitpunkt vom TVöD als speziellerem Tarifvertrag verdrängt worden sei.

Die angekündigte Änderung der Rechtsprechung des vierten Senats

Gem. § 4 Abs. 1 TVG gelten für Arbeitsverhältnisse zwischen tarifgebundenen Parteien die Rechtsnormen eines Tarifvertrags betreffend Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen unmittelbar und zwingend. Ist ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden – sei es durch Verbandsmitgliedschaft oder aufgrund gesetzlicher Anordnung – liegt ein Fall der sog. Tarifpluralität vor. Ein Arbeitgeber müsste in diesen Fällen gem. §§ 3, 4 TVG entsprechend der Gewerkschaftszugehörigkeit seiner Arbeitnehmer mehrere Tarifverträge in seinem Unternehmen anwenden.

Diese Konstellation ist zu unterscheiden von der sog. echten Tarifkonkurrenz: Hier ist auch der Arbeitnehmer an mehrere Tarifverträge gebunden, sodass diese auf dasselbe Arbeitsverhältnis Anwendung finden würden. Für diese Fälle hat das BAG mangels ausdrücklicher Regelung im TVG als Kollisionsregel das Prinzip der Sachnähe bzw. Spezialität entwickelt, wonach sich nur ein Tarifvertrag in der Anwendung durchsetzt.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des vierten Senats sollte dieser Grundsatz allerdings auch dann gelten, wenn – wie im vorliegenden Fall – in einem Betrieb Tarifpluralität herrscht. Nach dem oben genannten Grundsatz sollte eine solche Tarifpluralität im Falle einer unmittelbaren Tarifbindung des Arbeitgebers an verschiedene Tarifverträge dahin aufgelöst werden, dass der speziellere Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag im Betrieb verdrängt.

Diese Rechtsprechung ist nicht ohne Kritik geblieben. So lehnte ein Großteil der rechtswissenschaftlichen Literatur den Grundsatz der Tarifeinheit unter Hinweis auf einen

Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer ab. Der aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit eigentlich auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag würde nämlich durch einen anderen Tarifvertrag verdrängt, wodurch diese Arbeitnehmer auf den Status von nichtorganisierten Arbeitnehmern zurückfallen. Der Grundsatz der Tarifeinheit soll nämlich nur rechtsverdrängende, nicht jedoch rechtsbegründende Wirkung haben. Um in den Genuss des verdrängenden Tarifvertrags zu kommen, wären diese Arbeitnehmer gezwungen, die Gewerkschaft zu wechseln.

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt daher nun, seine Rechtsprechung zur sogenannten Tarifeinheit für die vorliegende Fallkonstellation zu ändern: Die Rechtsnormen des BAT gelten aufgrund der beiderseitigen Mitgliedschaft der Arbeitsvertragsparteien in den tarifschließenden Koalitionen unmittelbar und zwingend nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG. Daher kann der klagende Arzt einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des BAT verlangen.

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts ist im vorliegenden Rechtsstreit an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil er in dieser entscheidungserheblichen Rechtsfrage von der bisherigen Rechtsprechung des den Grundsatz der Tarifeinheit mittragenden zehnten Senats abweichen möchte. Er hat daher gem. § 45 Abs. 3 S. 1 ArbGG angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält.

Was das BAG-Urteil bringen kann

Die in Aussicht gestellte Rechtsprechungsänderung dürfte die deutsche Tariflandschaft durcheinanderwirbeln: Sollte der zehnte Senat zustimmen, wird der bislang angewandte Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ demnächst wohl nicht mehr gelten. Auch wenn sich heute noch nicht alle Änderungen im Detail absehen lassen, soll an dieser Stelle bereits ein kleiner Ausblick auf mögliche Änderungen gewagt werden:

- Auf Arbeitgeber würde sicherlich ein zunehmender organisatorischer, personeller und finanzieller Aufwand zukommen, da Personalabteilungen zukünftig mehrere Tarifverträge verwalten müssten. Dabei entstünde eine neue Vielfalt möglicher Ausgestaltungen der Arbeitsverhältnisse und daraus resultierender Ansprüche, die einer einheitlichen Bearbeitung nicht länger zugänglich wäre.
- Die Rechtsprechungsänderung könnte einen Anreiz zu einem häufigen Wechsel der Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Gewerkschaften darstellen, die sich jeweils die „Rosinen“ herauspicken wollen.
- Bislang im Nachteil befindliche kleinere Gewerkschaften könnten versuchen, eigene Tarifverträge abzuschließen und wenn nötig zu erkämpfen. Da die Friedenspflicht der einen Gewerkschaft naturgemäß nicht die andere betrifft, erhöht sich hierdurch für Arbeitgeber die potenzielle Gefahr eines Arbeitskampfes. Andererseits könnte dies die Geltendmachung der Belegschaftsinteressen auch erschweren, da eine Aufteilung der Arbeitnehmer auf verschiedene Gewerkschaften wahrscheinlich mit Einbußen an deren Durchsetzungsfähigkeit verbunden wäre.
- Schwer zu ersetzende Arbeitnehmer in gehobenen Positionen (z. B. Lokführer und Piloten) könnten verstärkt versuchen, ihre Interessen gesondert mittels einer Sparten-Gewerkschaft durchzusetzen. Solche besseren Konditionen könnten eine Kluft zwischen diesen „High-Performern“ und den übrigen Arbeitnehmern verstärken.
- Vorsicht wäre künftig auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen geboten: In tarifgebundenen Unternehmen enthalten bislang viele Arbeitsverträge eine sog. Verweisklausel auf den jeweils geltenden Tarifvertrag. Dadurch findet dieser Tarifvertrag auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer Anwendung, sodass in einem Betrieb im Ergebnis einheitliche Arbeitsbedingungen herrschen. Dies wird bei mehreren anwendbaren Tarifverträgen in einem Betrieb zukünftig nicht länger möglich sein. Verweisklauseln müssten auf diese neue Situation schnellstmöglich angepasst werden.
- Auch eine Aufklärungspflicht der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit wäre denkbar, sofern diese in den Genuss der Ansprüche aus ihrem jeweiligen Tarifvertrag kommen wollen: Bislang müssen Arbeitnehmer ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht beim Arbeitgeber melden, da der Arbeitgeber regelmäßig einheitliche Arbeitsbedingungen gewährt. Das wäre nach Änderung der Rechtsprechung nicht mehr möglich – der Arbeitgeber müsste im Einzelfall feststellen können, welchem Arbeitnehmer er nach welchem Tarifvertrag verpflichtet ist.

Ausblick: Gesetzesinitiative zur Erleichterung der Befristung von Arbeitsverhältnissen

Wie man jüngst der Presse entnehmen konnte, plant die Bundesregierung, die bereits im Koalitionsvertrag vorgesehenen Änderungen bei der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsplätzen nunmehr umzusetzen.

Statistisch gesehen ist fast jeder zweite neue Arbeitsplatz befristet. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts vom März 2010 waren im Jahr 2008 insgesamt 2,7 Millionen Mitarbeiter im Alter von 15 bis unter 65 Jahren befristet tätig. Im Jahr 2008 betrug die Quote der befristet Beschäftigten somit insgesamt 8,9 Prozent der Arbeitnehmer.

Die Möglichkeiten, einen Arbeitnehmer lediglich befristet einzustellen, sind durch die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) stark eingeschränkt. Dieses geht von dem Grundgedanken aus, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags nur zulässig sein soll, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Anderenfalls könnten nämlich durch immer neue Befristungen die Regelungen zum Kündigungsschutz umgangen werden. Ein solcher sachlicher Grund kann unter anderem vorliegen, sofern die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt oder der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist allerdings auch ohne Vorliegen eines solchen sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung der Befristung zulässig. Einschränkend gilt allerdings, dass eine solche Befristung ohne einen sachlichen Grund nach der derzeitigen Rechtslage ausgeschlossen ist, sofern mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Dies gilt derzeit ohne zeitliche Begrenzung. D. h., auch nach einer Beschäftigungspause von mehreren Jahren wäre es den Arbeitsvertragsparteien verwehrt, ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren.

Dies plant die Bundesregierung nunmehr zu ändern. Bereits im Koalitionsvertrag heißt es hierzu:

„Das generelle Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlos befristete Einstellungen erschwert Anschlussbeschäftigungsverhältnisse, wenn während Schule, Ausbildung oder Studium bei einem Arbeitgeber schon einmal befristet gearbeitet worden ist. Wir werden die Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen so umgestalten, dass die sachgrundlose Befristung nach einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich wird, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Der zukünftige Weg der Bundesregierung scheint somit klar abgesteckt zu sein. Nach einer Wartezeit von einem Jahr soll in Zukunft die befristete Einstellung von Arbeitnehmern auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ermöglicht werden. Abzuwarten bleibt allerdings, ob die Bundesregierung die Novellierung des Befristungsrechts nutzen wird, um auch weitere Regelungen zu überarbeiten. Denkbar wäre zum Beispiel auch eine Heraufsetzung der zulässigen Gesamtdauer der sachgrundlosen Befristung von derzeit zwei auf zum Beispiel vier Jahre, wie es zurzeit schon bei neugegründeten Unternehmen möglich ist (§ 14 Abs. 2a TzBfG). Fraglich ist auch, wann mit den Neuerungen zu rechnen ist. Nach aktuellen Presseberichten arbeitet das Bundesarbeitsministerium bereits an einem entsprechenden Gesetzesentwurf. Ob ein solcher allerdings noch vor den nächsten Landtagswahlen in NRW im Mai 2010 vorliegen wird, erscheint eher unwahrscheinlich.

Fazit

Es ist mittelfristig mit einem Gesetzesvorhaben zur Flexibilisierung der Befristungsmöglichkeiten zu rechnen. Dies sollte bereits frühzeitig bei der zukünftigen Personalplanung bedacht werden. Ob und in welchem Umfang die Regelungen des TzBfG allerdings geändert werden, bleibt zunächst abzuwarten.