



Rechtsanwalts- und Steuerkanzlei

**Rechtsanwälte Fachanwälte Steuerberater**  
**Knaackstraße 22/24 - 10405 Berlin**  
[www.rkkm.de](http://www.rkkm.de)  
030 - 48 48 82- 0

---

## **Arbeitsrecht**

### **Pflicht des Arbeitgebers zur Beendigung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung eines Stammarbeitnehmers - Newsbeitrag vom 09.07.2009 -**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte in seiner Entscheidung vom 03.03.2009 Stellung zu der Frage zu beziehen, inwieweit ein Arbeitgeber zur Kündigung eines dauerhaft beschäftigten Leiharbeitnehmers verpflichtet ist, um die betriebsbedingte Kündigung eines Stammarbeitnehmers zu vermeiden.

(Urteil des LArbG Berlin-Brandenburg v. 03.03.2009 - 12 Sa 2468/08)

#### **1. Sachverhalt (verkürzt):**

Die Berufung des Klägers richtete sich gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Potsdam, dessen Gegenstand die Frage der Rechtswirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung war.

Der Kläger trat im Februar 1999 in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ein, welche ein Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten betreibt, in denen sie regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Zu diesen Mitarbeitern zählten dabei im relevanten Zeitraum neben dem Kläger ständig auch mit identischen Arbeitsaufgaben betraute Leiharbeitnehmer, wobei deren Zahl variierte. Durchschnittlich waren in der Betriebsstätte des Klägers täglich 4 bis 5 Leiharbeitnehmer eingesetzt, stets jedoch zumindest ein Leiharbeitnehmer. Dabei waren die Leiharbeitnehmer nach dem Vorbringen der Beklagten als Krankheitsvertretung tätig, wobei sich der Umfang deren Einsatzes aus dem hohen Krankenstand der Betriebsstätte des Klägers ableiten lasse.

In der Folgezeit kam es sodann zur ordentlichen betriebsbedingten Kündigung des Klägers, nachdem zuvor der Betriebsrats im Rahmen seiner Anhörung mit Hinweis auf die im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer dieser widersprochen hatte. Ferner kündigte die Beklagte drei weitere Arbeitsverträge von Mitarbeitern, deren Tätigkeitsprofil dem des Klägers entsprach.



Rechtsanwalts- und Steuerkanzlei

**Rechtsanwälte Fachanwälte Steuerberater**  
**Knaackstraße 22/24 - 10405 Berlin**  
[www.rkkm.de](http://www.rkkm.de)  
030 - 48 48 82- 0

---

Unter diesen Mitarbeitern befanden sich zwei Mitarbeiter, denen bereits zum 31. Januar 2008 Kündigungen ausgesprochenen worden waren, welche das Arbeitsgericht jedoch für unwirksam erklärt hatte.

Im Hinblick auf die Ursachen der Kündigungen wurde auf Unternehmensrestrukturierungen und die Beauftragung von Subunternehmern verwiesen, welche zum Wegfall zweier Arbeitsplätze geführt hätten. Der Kläger verfügte von den betroffenen Mitarbeitern, nach der von der Beklagten erstellten Sozialauswahlliste, von den vier gekündigten Mitarbeitern über die höchste Gesamtpunktzahl.

Auf Grundlage des geschilderten Sachverhalts machte der Kläger nunmehr, insbesondere gestützt auf das Bestreiten des Vorliegens eines Kündigungsgrunds, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend.

Das Arbeitsgericht Potsdam hat der Klage erstinstanzlich stattgegeben. Es begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass die Kündigung bereits deshalb sozial ungerechtfertigt sei, weil der Kläger auf einem Arbeitsplatz eingesetzt werden könne, auf dem regelmäßig Leiharbeitnehmer beschäftigt würden. Die Beklagte habe zuvor den hohen Krankenstand als grundsätzliches Problem bezeichnet, weshalb es aus Sicht des Gerichts nicht nachvollziehbar sei, warum kein Stammarbeitnehmer zur Abdeckung des durch den hohen Krankenstand verursachten Personalmehrbedarfs beschäftigt werden könnten. Es würden Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt, weshalb eine Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse ausscheide.

## **2. Entscheidung (Auszug):**

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg stellte anlässlich des geschilderten Sachverhaltes klar, dass ein dauerhaft Leiharbeitnehmer beschäftigender Arbeitgeber zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung eines Stammarbeitnehmers zunächst den Einsatz des



Rechtsanwalts- und Steuerkanzlei

**Rechtsanwälte Fachanwälte Steuerberater**  
**Knaackstraße 22/24 - 10405 Berlin**  
[www.rkkm.de](http://www.rkkm.de)  
**030 - 48 48 82- 0**

---

Leiharbeitnehmers zu beenden habe, soweit dieser auf einem für die Stammarbeitskraft geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt wird.

Dabei kann sich ein geeigneter Arbeitsplatz auch im Hinblick auf kontinuierlich erforderliche Krankheitsvertretungen ergeben. Würden fortwährend Leiharbeiter zur Krankheitsvertretung beschäftigt, so erfolge deren Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen, wenn der Vertretungsbedarf ständig und ununterbrochen anfällt und der Arbeitgeber hierfür im Tätigkeitsbereich der zu kündigenden Stammarbeitskraft dauerhaft Personal beschäftigt.

Lasse sich in Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall ein freier geeigneter Arbeitsplatz ermitteln, so stehe dies dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung einer Stammarbeitskraft entgegen.

Dabei seien mit überlassenen Arbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze, zu denen der Arbeitgeber in keinen vertraglichen Beziehungen steht, als frei anzusehen. Denn die überlassenen Arbeitnehmer genießen keinen arbeitsvertraglichen Bestandsschutz zum Entleiher, welchen der Arbeitgeber zu beachten haben könnte.

### **3. Fazit:**

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg stärkt die Rechte der Stammarbeitnehmer im Hinblick auf betriebsbedingte Kündigungen bei Umstrukturierungen der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens. Die Beschäftigung der Stammelegschaft genießt Vorrang vor den Interessen des Unternehmens an einer Verwendung von Leiharbeitern.

**Tilo Krause**

Fachanwalt für Arbeitsrecht