

Karriere

RECHT

Kündigungsschutz dank Leiharbeitern

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann Arbeitnehmer zukünftig auch vor ordentlichen Kündigungen schützen

VON JUTTA GLOCK

vor dem 31.12.2003 schon beschäftigt und sind immer noch im Betrieb tätig.

Worüber hat das Bundesarbeitsgericht im aktuellen Fall entschieden?

Im Streitfall ging es um einen Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber ordentlich gekündigt wurde. Die Arbeitgeberin beschäftigte einschließlich des gekündigten Arbeitnehmers zehn Angestellte – darüber hinaus aber auch Leiharbeiter. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und argumentierte gegenüber dem Arbeitsgericht, dass bei der Anzahl der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer auch die Leiharbeiter zu berücksichtigen seien, so dass das Kündigungsschutzgesetz auf ihn anzuwenden sei.

Wie lautete das Urteil des Arbeitsgerichts?

Das Arbeitsgericht und in der zweiten Instanz auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage zunächst abgewiesen, weil nach Meinung der Richter das Kündigungsschutzgesetz in diesem Fall keine Anwendung finde. Erst vor dem Bundesarbeitsgericht hatte der Kläger Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Arbeitgeberin mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Daher sei das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden.

Warum findet der Kündigungsschutz bei kleinen Betrieben keine Anwendung?

Grund für die gesetzlich geregelte Herausnahme der Kleinbetriebe (mit nicht mehr als zehn Arbeitnehmern) aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist das kleine Team von Arbeitnehmern, eine möglicherweise schwache Finanzausstattung des Betriebs und die finanzielle Belastung des Inhabers bei einem Kündigungsschutzprozess. Dennoch darf nach Ansicht des Gerichts nicht danach unterschieden werden, ob die Personalstärke auf dem Einsatz eigener oder entliehener Arbeitnehmer beruht. Das Bundesarbeitsgericht schränkte aber ein, dass Leiharbeiter nur dann zu berücksichtigen sind, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht. Ob hier der Fall eines in der Regel bestehenden Personalbedarfs besteht, muss noch geklärt werden.



Die Autorin Dr. Jutta Glock ist Fachanwältin und Arbeitsrechtsexpertin. Die Juristin mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht ist in der Berliner Anwaltskanzlei Glock & Professionals tätig. www.agpkanzlei.de

Das Bundesarbeitsgericht hat zum Kündigungsschutz in kleinen Betrieben kürzlich entschieden, dass bei der Berechnung der Betriebsgröße auch die regelmäßig eingesetzten Leiharbeiter berücksichtigt werden müssen (Urteil vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12). Dieser Umstand könnte wiederum unmittelbare Auswirkungen auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes haben. Zukünftig werden Arbeitgeber, die Leiharbeiter beschäftigen, daher sehr genau prüfen müssen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, bevor sie eine Kündigung aussprechen. Für Arbeitnehmer in kleinen Betrieben bedeutet das Urteil möglicherweise eine Verbesserung ihres Schutzes vor ordentlichen Kündigungen.

Wovon schützt das Kündigungsschutzgesetz den Arbeitnehmer?

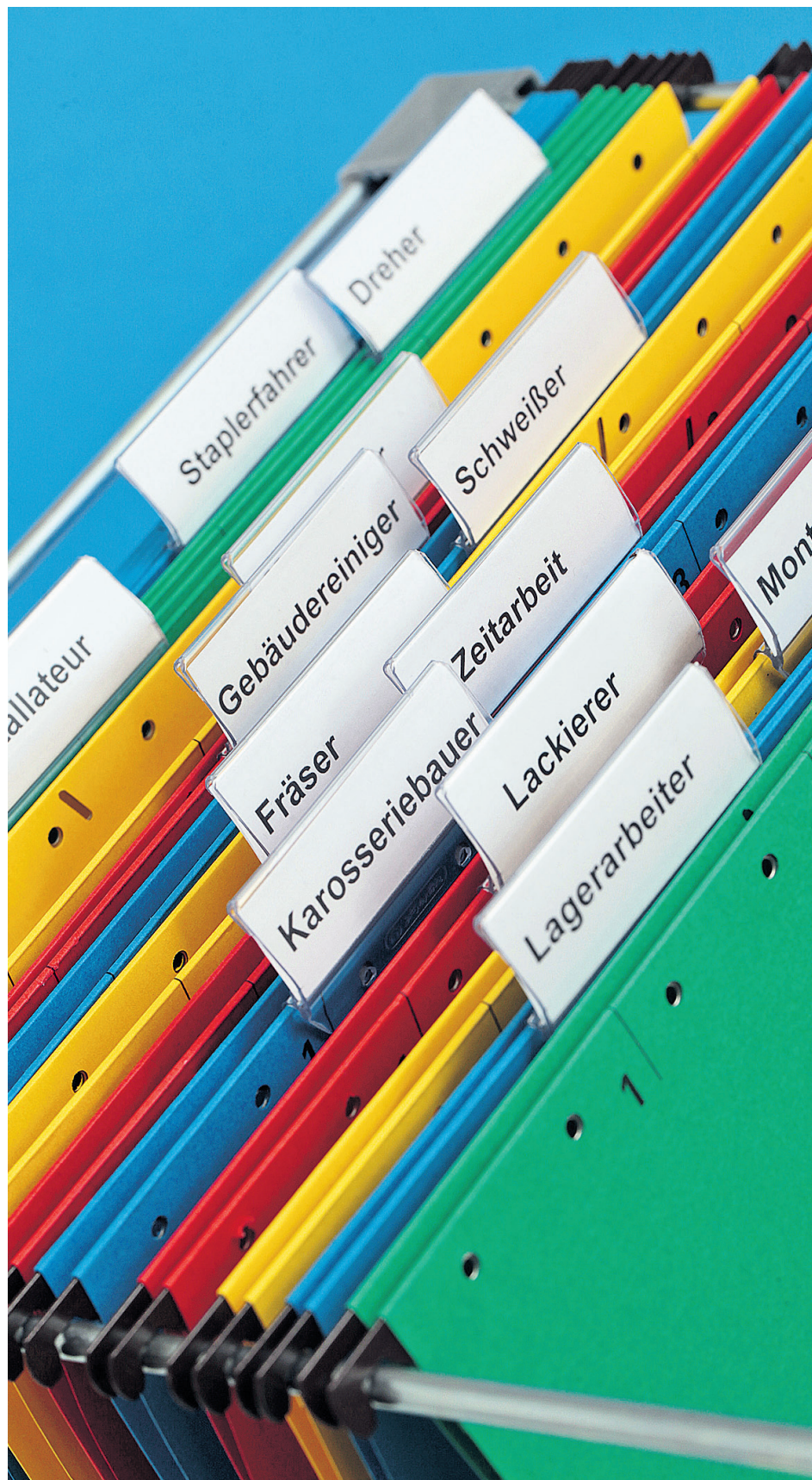
Das Kündigungsschutzgesetz schreibt vor, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nur dann ordentlich kündigen darf, wenn er hierfür einen sachlichen Grund hat. Das Kündigungsschutzgesetz kennt drei Kündigungsgründe. Demnach kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nur verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt kündigen. Nur wenn einer dieser Gründe tatsächlich vorliegt, ist eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt und damit wirksam.

Wen schützt das Kündigungsschutzgesetz?

Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden, haben Kündigungsschutz, wenn sie in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate tätig waren und ihr Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Bei der Berechnung, ob genügend Arbeitnehmer beschäftigt sind, muss auch beachtet werden, ob Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt sind. Diese werden entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nur anteilig gezählt, also wird eine Halbtagskraft bei der Berechnung mit 0,5 berücksichtigt.

Was gilt für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1.1.2004 begonnen haben?

Arbeitnehmer, die vor dem 31.12.2003 angestellt waren, genießen Kündigungsschutz bereits dann, wenn schon zum damaligen Zeitpunkt mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt waren und auch zum Zeitpunkt des Ausspruchs der einzelnen Kündigung mehr als fünf Alt-Arbeitnehmer beschäftigt sind – das heißt mehr als fünf Arbeitnehmer waren



FOTOLIA/JÖRG LANTELME

Die Zahl der Leiharbeiter entscheidet über die Größe von mittelständischen Betrieben.

URTEILE

DATENSCHUTZ: Ein Arbeitgeber darf einen Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Zu diesem Urteil kommt das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lehrers, der seit dem Sommer 2009 an einer Hauptschule in Nordrhein-Westfalen unterrichtet. Der Kläger hatte im Bewerbungsgespräch wahrheitswidrig angegeben, dass keine Ermittlungsverfahren gegen ihn anhängig waren. Eine Nachfrage bei der Staatsanwaltschaft brachte die Wahrheit ans Licht. Die Behörde kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich, weil der Kläger die Frage unrichtig beantwortet hatte. Das BAG hat diese Kündigung nun für unwirksam erklärt, weil eine solche unspezifizierte Anfrage gegen das Datenschutzrecht verstößt. Eine Erhebung von Daten ist in Nordrhein-Westfalen nur zulässig, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift erlaubt ist oder der Betroffene einwilligt. (rfd.) (Az. 6 AZR 339/11)

DISKRIMINIERUNG: In einer öffentlichen Stellenausschreibung explizit nach „jungen Bewerbern“ zu suchen, ist diskriminierend. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Der Kläger hatte sich auf eine Ausbildungsstelle für Berufsanfänger an einem Berliner Krankenhaus beworben und war dort nicht genommen worden. Er wollte in der Absage eine Benachteiligung wegen seines Alters erkennen. Auch das BAG sah in der Formulierung „Young Professionals“ eine willkürliche Schlechterstellung älterer Bewerber. Diese Schlechterstellung sei nur erlaubt, wenn der Arbeitgeber sachliche, triftige Gründe für sein Urteil hat. Das BAG verlangt in einem solchen Streitfall einen Beweis, dass allein die besseren Noten der erfolgreichen Bewerber für die Entscheidung ausschlaggebend waren. (rfd.) (Az. 8 AZR 429/11)

SEXISMUS: Unangemessene Äußerungen gegenüber Kolleginnen rechtfertigen eine fristlose Kündigung. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschied im Fall eines Jugendamtsleiters, der mehrfach durch sexuell grenzüberschreitende Äußerungen gegenüber oder in Anwesenheit von Mitarbeiterinnen aufgefallen war. Die Behörde kündigte ihm schließlich fristlos mit der Begründung, für das Amt des Jugendamtsleiters charakterlich ungeeignet zu sein. Die Richter entschieden, dass aufgrund der Gesamtheit der sexuell grenzüberschreitenden Äußerungen eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich gewesen sei. Der Kläger habe seine Pflichten als Jugendamtsleiter erheblich verletzt. Nachdem das Arbeitsgericht Krefeld die Anfechtung des Arbeitsvertrags durch das Jugendamt für nicht stichhaltig erachtete, erklärte das LAG Düsseldorf die fristlose Kündigung für wirksam. Der Antrag auf eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung wurde ebenfalls abgelehnt. (rfd.) (Az. 5 Sa 684/11)