

Betriebsbedingte Kündigung von Leiharbeitnehmern wegen Auftragsverlust

Leiharbeiter first, das ist die Devise in den meisten Unternehmen in der Wirtschaftskrise, bevor es an die Arbeitszeitkonten der Stammbesellschaft rangeht oder Zwangsurlaub angeordnet wird. Die Leiharbeiter als Personalreserve werden als erste abgebaut. Wann dürfen Leiharbeiter vom Verleihunternehmen betriebsbedingt gekündigt werden? Entfällt mit Wegfall des Auftrags auch automatisch das Beschäftigungsbedürfnis für den Leiharbeiter? Dagegen sprechen allerdings die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die für verleihtfreie Zeiten Vorgaben machen. Für "Zeiten ohne Verleih enthält § 3 AÜG zwar keine Vorgabe; für diese Zeiten kommt § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG i.V.m. § 615 Satz 1 BGB auch nach Streichung des Synchronisationsverbot weiterhin Bedeutung zu (Schüren in: Schüren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl., § 11 Rn. 99). Dies zeigt sich auch darin, dass die in der verleihtfreien Zeit vom Verleiher an den Leiharbeiter zu gewährenden Leistungen gem. § 11 Abs. 1 Nr. 2 AÜG nach Art und Höhe bereits in der Niederschrift anzugeben sind und nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Nachweisgesetz zudem die vereinbarte Arbeitszeit angegeben werden muss. Durch die Angabe wird verhindert, dass das Verbot der Aufhebung oder Beschränkung der §§ 611, 615 S. 1 BGB unterlaufen wird (vgl. Schüren a.a.O., § 11 Rn. 49 m.w.N.; Wank a.a.O., § 11 AÜG Rn. 11 m.N.)."

Landesozialgericht Baden-Württemberg vom 14.12.2007 Aktenzeichen L 13 AL 4932/06

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geht also von verleihtfreien Zeiten aus, in denen das Leiharbeitsunternehmen das Risiko der Beschäftigung tragen muß, §§ 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG i.V.m. § 615 Satz 1 BGB. Unabhängig davon kann das Leiharbeitsunternehmen natürlich betriebsbedingt kündigen, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Leiharbeiter endgültig (auf Dauer) wegfällt. Kurzzeitige Auftragslücken rechtfertigen dagegen eine des Leiharbeitnehmers nicht:

"Das BAG hat zur betriebsbedingten Kündigung von Leiharbeitnehmern entschieden, dass es sich im Falle eines dauerhaften Auftragsrückgangs auch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Beschäftigungsverhältnisses nicht begründen lasse, dass der Verleiher zumindest für weitere drei Monate das Beschäftigungsrisiko zu tragen habe (BAG, Urteil vom 18. Mai 2006 - 2 AZR 412/05 -, m.w.N. veröffentlicht in Juris), kurzfristige Auftragslücken bei einem Leiharbeitsunternehmen seien dagegen nicht geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung i.S.v. § 1 Abs.2 Satz 1 KSchG zu rechtfertigen, da sie zum typischen Wirtschaftsrisiko dieser Unternehmen gehören (BAG, Urteil vom 18. Mai 2006 - 2 AZR 412/05 -, m.w.N. veröffentlicht in Juris). Im Umkehrschluss steht damit fest, dass bei einem von vornherein nur vorübergehenden Auftragsrückgang anders als im Falle des dauerhaften Rückgangs eine sofortige betriebsbedingte nicht wirksam ausgesprochen werden kann. Offen bleibt die Frage, wie lange der Verleiher in solchen Fällen mit der Kündigung warten muss. Insoweit kann die dreimonatige Frist als "Daumenregel" für eine kurzfristige Auftragslücke angesehen werden (Brors, Betriebsbedingte Kündigung des Leiharbeitnehmers bei Auftragsrückgang, Juris PraxisReport, 2006; Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 17. November 1983 - 9 Sa 599/83 -; Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 3. Juni 2005 - 11 Sa 1014/04 - und vom 10. Dezember 1998 - 6 Sa 493/98 -). Dies schließt nicht aus, dass dem Verleiher auch eine längere Frist zumutbar sein kann, wenn üblicherweise in seinem Betrieb längere Nichteinsatzzeiten entstehen. Der Verleiher wird die Kündigung nur dann rechtfertigen können, wenn er bezogen auf die konkreten Vermittlungszeiten nachweist, dass eine unüblich lange Überbrückungszeit durch Auftragsrückgänge verursacht worden ist (Brors a.a.O.)."

Landesozialgericht Baden-Württemberg vom 14.12.2007 Aktenzeichen L 13 AL 4932/06 (Revision anhängig beim BSG zum Aktenzeichen B 7 AL 3/08 R), ähnlich: Landesozialgericht für das Land Nordrhein-Westfalen vom 30.08.2006 Aktenzeichen L 12 AL 168/05

Nach den aktuellen Änderungen der Regelungen für das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter wird dieses Problem etwas entschärft. Leiharbeiter können jetzt auch bei Auftragsmangel leichter in Kurzarbeit gehen.