



Sozialauswahl bei Verleihunternehmen (BAG v. 20.06.2013 – 2 AZR 271/12)

Der Fall

Bei dem Arbeitgeber handelt es sich um ein Zeitarbeitsunternehmen. Dieses überlässt einem Kunden Mitarbeiter als Hilfskräfte. Darunter befindet sich auch der Kläger. Ende September 2010 teilt der Kunde mit, dass er den Kläger nicht mehr benötigt und ihn zum 08.10.2010 abmelden werde. Dies nimmt der Arbeitgeber zum Anlass, dass Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 zu kündigen. Der Kläger wendet sich hiergegen mit der Kündigungsschutzklage und begründet diese u.a. mit dem Hinweis auf die fehlerhafte bzw. gänzlich unterlassene Sozialauswahl. Er zeigt insbesondere auf, dass bei dem Kunden verschiedene weiterhin eingesetzte Arbeitnehmer sozial deutlich weniger schutzwürdig sind als er.

Die Entscheidung

Die Klage des Arbeitnehmers hat in sämtlichen Instanzen Erfolg. Die Sozialauswahl ist betriebsbezogen durchzuführen. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass zum Betrieb des Verleihers alle unter einer einheitlichen Leitung zusammengefassten, zu dem Zweck ihrer Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer gehören. Der Betrieb umfasst mithin nicht nur die einsatzfreien, sondern auch die im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer. Nachdem beim Kunden weniger schutzwürdige Arbeitnehmer weiterhin beschäftigt wurden, war die vorgenommene Sozialauswahl fehlerhaft und die Kündigung aus diesem Grund unwirksam.

Fazit

Endet der Einsatz eines Leiharbeitnehmers beim Entleiher und entsteht hierdurch ein Überhang an Leiharbeitnehmern beim Verleiher, kann dies eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Insofern ist es insbesondere Sache des Verleihunternehmens, anhand der Auftrags- und Personalplanung detailliert aufzuzeigen, dass es sich um einen dauerhaften Auftragsrückgang und nicht nur um eine kurzfristige Auftragsschwankung handelt. Der Verleiher kann darüber hinaus die Kündigung nicht einfach gegenüber dem vom Auftragswegfall betroffenen Arbeitnehmer aussprechen, sondern hat vielmehr eine auf den gesamten Betrieb bezogene Sozialauswahl durchzuführen. Eine Vergleichbarkeit mit im Einsatz befindlichen Arbeitnehmern kann allerdings gegebenenfalls dadurch ausgeschlossen sein, dass die sogenannte Ersetzungsbefugnis des Verleihers in dem Vertrag mit dem Entleiher ausgeschlossen wurde.