

**Die Kündigung einer Leiharbeiterin ist nicht schon dann gerechtfertigt, wenn der dauerhafte Einsatz beim Kunden auf dessen Wunsch für drei Monate und einen Tag unterbrochen wird, obwohl ein Beschäftigungsbedarf durchgehend besteht**

Die erste Kammer des Arbeitsgerichts Mönchengladbach hatte über die Kündigung einer Mitarbeiterin eines Zeitarbeitsunternehmens zu entscheiden. Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2013 bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Sie war durchgehend bei einem Einzelhandelsunternehmen als Kassiererin eingesetzt.

Der Kunde lehnte einen Einsatz der Klägerin über den 31.12.2017 hinaus ab. Das Zeitarbeitsunternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin daraufhin betriebsbedingt aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeit zum Ablauf des Jahres 2017. Gleichzeitig sagte es der Klägerin zu, sie ab dem 02.04.2018 wieder einzustellen.

Die Klägerin hat gegen die Kündigung Klage erhoben und argumentiert, die Kündigung sei nur ausgesprochen worden, um ihren Anspruch aus § 8 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf diejenige Vergütung, die auch den Stammkräften des Einsatzbetriebes gezahlt werde, zu verhindern. Dies reiche zur Rechtfertigung der Kündigung nicht aus.

Die Beklagte hat die Kündigung darauf gestützt, dass sie keine andere Einsatzmöglichkeit für die Klägerin habe. Ein ganz überwiegender Teil ihrer Arbeitnehmer werde bei demselben Einzelhandelsunternehmen eingesetzt wie die Klägerin. Auf die Entscheidung des Kunden, die Klägerin vorübergehend nicht einzusetzen, habe sie selbst keinen Einfluss nehmen können.

Das Gericht hat der Klage stattgegeben und die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, dass die Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin für einen hinreichend langen Zeitraum fortgefallen sei. Die fehlende Einsatzmöglichkeit für drei Monate und einem Tag sei insoweit nicht ausreichend. Es sei Sinn und Zweck des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, dem Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Erledigung von Daueraufgaben entgegenzuwirken. Dadurch, dass die Beklagte fast ausschließlich für das eine Einzelhandelsunternehmen tätig sei, würde die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes praktisch aufgehoben, wenn allein die fehlende Einsatzmöglichkeit zur Rechtfertigung der Kündigung ausreichen würde. In einem solchen Fall sei auch der Grund für die fehlende Einsatzmöglichkeit zu berücksichtigen.

Aktenzeichen 1 Ca 2686/17

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@arbg-moenchengladbach.nrw.de](mailto:pressestelle@arbg-moenchengladbach.nrw.de)