



# Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

- Die Pressedezernentin -

Datum: 30.10.2020

## Pressemitteilung 6/2020

### **Unwirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung eines Stammarbeitnehmers wegen alternativer Beschäftigungsmöglichkeit, wenn ein ständig vorhandenes Sockelarbeitsvolumen durch Leiharbeitnehmer abgedeckt wird**

Die betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern ist wegen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten unwirksam, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer beschäftigt, mit denen er ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-) Arbeitsvolumen abdeckt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln mit zwei Urteilen vom 02.09.2020 entschieden.

Die Beklagte, ein Automobilzulieferer, beschäftigt neben 106 Arbeitnehmern auch Leiharbeitnehmer. Weil ihr Auftraggeber das Volumen seiner Autoproduktion reduzierte, sprach sie wegen des dadurch bei ihr entstehenden Personalüberhangs gegenüber den Klägern und vier weiteren Kollegen, allesamt Stammarbeitnehmer bei ihr, betriebsbedingte Kündigungen aus. In den knapp zwei Jahren vor Ausspruch der Kündigungen setzte die Beklagte sechs Leiharbeitnehmer fortlaufend mit nur wenigen Unterbrechungen (etwa zum Jahresende oder während der Werksferien) in ihrem Betrieb ein.

Das Arbeitsgericht Köln hatte den gegen die Kündigung gerichteten Kündigungsschutzklagen stattgegeben.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln in den Berufungsverfahren bestätigt und die Berufungen insoweit zurückgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Kläger hätten auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer weiterbeschäftigt werden können. Diese seien als freie Arbeitsplätze anzusehen.

Zwar fehle es an einem solchen nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf beschäftige. Eine solche Vertretungsreserve verneint das Landesarbeitsgericht Köln jedoch im vorliegenden Fall. Leiharbeitnehmer, die fortlaufend beschäftigt würden, seien nicht als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf im Unternehmen eingesetzt. Wenn immer wieder (unterschiedliche) Arbeitnehmer in einem absehbaren Umfang ausfielen, sei kein schwankendes, sondern ein ständig vorhandenes (Sockel-) Arbeitsvolumen vorhanden. Dementsprechend habe der für das Befristungsrecht zuständige 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass der

Sachgrund der Vertretung nicht vorliege, wenn der Arbeitgeber mit der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers einen dauerhaften Bedarf abdecken wolle.

Das Landesarbeitsgericht hat in beiden Verfahren die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Köln – Aktenzeichen 5 Sa 14/20 vom 02.09.2020

Landesarbeitsgericht Köln – Aktenzeichen 5 Sa 295/20 vom 02.09.2020

Die Entscheidungen sind bereits in der Rechtsprechungsdatenbank NRWE ([www.nrwe.de](http://www.nrwe.de)) eingestellt und können unter Eingabe des jeweiligen Aktenzeichens aufgerufen werden.

Dr. Amrei Wisskirchen  
Die Pressedezernentin des  
Landesarbeitsgerichts Köln