

LKS Rechtsanwälte, News, 26.01.2015

### **Betriebsbedingte Kündigung während der Elternzeit**

Wenn sich bis zum Ende der Elternzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit ergeben kann, ist eine betriebsbedingte Kündigung während der Elternzeit ausgeschlossen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in seinem Urteil vom 14.10.2015 entschieden. Konkret führte es aus, dass trotz des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber einer sich in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin im Rahmen der Interessenabwägung sozial ungerechtfertigt sei, wenn nicht ausgeschlossen werden könne, dass sich bis zum Ende der Elternzeit eine neue Beschäftigungsmöglichkeit ergeben kann.

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung einer Mitarbeiterin, die sich während des Ausspruchs der Kündigung in Elternzeit befand. Die Klägerin war seit dem Jahr 2004 zunächst als Auszubildende und später als Verkäuferin bei der Beklagten tätig. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7.4.2014 am 16.7.2014 zum 31.12.2014. Die Elternzeit der Klägerin dauerte bis zum 16.7.2016 an. Die Beklagte betreibt mehrere Kaufhäuser und nach dem Arbeitsvertrag der Klägerin war die Beklagte berechtigt, die Klägerin auch in anderen Betrieben und an anderen Orten zu beschäftigen. Die Klägerin war in dem Kaufhaus beschäftigt, welches die Beklagte zum 31.12.2014 schloss. Die Beklagte kündigte dort alle Beschäftigten.

### **Unwirksamkeit nach § 18 BEEG und Sozialwidrigkeit der Kündigung, da keine dringenden betrieblichen Erfordernisse**

Die Klägerin reichte daraufhin Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht in Braunschweig ein und machte die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 18 BEEG geltend und rügte deren Sozialwidrigkeit. Die Kündigung zum 31.12.2014 sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, da sich zum Ablauf ihrer Elternzeit eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ergeben könne. Die Sozialauswahl sei zudem nicht ordnungsgemäß erfolgt, weil es sich bei allen Filialen um einen Betrieb handle und die Sozialauswahl hätte daher auch mit den Mitarbeitern der anderen Standorte vorgenommen werden müssen. Die Beklagte argumentierte, dass eine Sozialauswahl nicht vorzunehmen war, da allen Mitarbeitern des Kaufhauses in welchem die Klägerin tätig war gekündigt worden sei, die anderen Standorte seien nicht einzubeziehen gewesen, da es sich um selbständige Betriebe handle.

### **Keine hinreichende Prognose bezüglich dem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit nach Ablauf der Elternzeit**

Das Arbeitsgericht Braunschweig wies die Klage ab. In der 2. Instanz obsiegte die Klägerin allerdings. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen begründete dies damit, dass eine Kündigung grundsätzlich durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt sei, dass zum Ablauf der Kündigungsfrist keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr gegeben sein werde. Dies gelte auch für Beschäftigte, deren Elternzeit erst nach Ablauf der Kündigungsfrist endet. Die Prognose, dass wegen der Schließung des Kaufhauses in A-Stadt und mangels anderweitiger freier Arbeitsplätze in den anderen Kaufhäusern für die Klägerin nach dem 31.12.2014 keine Beschäftigungsmöglichkeit bestehen würde, sei gerechtfertigt. Die Klägerin sei jedoch aufgrund der Versetzungsklausel in ihrem Arbeitsvertrag in allen anderen Kaufhäusern der Beklagten einsetzbar. Im Zuge der

allgemeinen Personalfuktuation könne sich bis zum Ablauf der Elternzeit in 1 1/2 Jahren in den anderen Kaufhäusern eine Beschäftigungsmöglichkeit ergeben.

**Das Bestandsschutzinteresse der Klägerin überwiege daher das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis bis zum Ende der Elternzeit beeinträchtigt die Beklagte wirtschaftlich nicht wesentlich.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen setzt sich durch diese Entscheidung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ab, wonach als „frei“ nur solche Arbeitsplätze anzusehen sind, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind.

Es ist daher anzuraten, auch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung aufgrund einer Betriebsstillegung die Kündigung anwaltlich prüfen zu lassen und Klage zu erheben.

Unter dem Az.: 2 AZR 728/15 ist die Revision beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.10.2015 – 16 Sa 281/15