

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser letzten Ausgabe der PA im Jahr 2022 möchte ich Ihnen drei Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zu den Themen Kündigung in der Elternzeit und Kündigung in der Kurzarbeit vorstellen. Ich wünsche Ihnen schöne Weihnachtstage und einen guten Start in ein gesundes neues Jahr.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Änderungskündigung während der Elternzeit

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.07.2022 (16 Sa 1750/21), Pressemitteilung Nr. 15/22 vom 06.07.2022

In § 18 Abs. 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) heißt es:

"... Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. ..."

Der hier vorliegende Sachverhalt ist nach der Pressemitteilung folgender:

"... Die Arbeitnehmerin hat sich gegen eine von ihrer Arbeitgeberin während der Elternzeit aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochene Änderungskündigung gewandt. Das hierfür zuständige Integrationsamt hatte zuvor dieser Kündigung während der Elternzeit zugestimmt.

Bei einer Änderungskündigung handelt es sich um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem gleichzeitigen Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen. Durch die hier angebotene Änderung sollte das Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen und mit den Aufgaben durchgeführt werden, die die Arbeitnehmerin vor Zuweisung des nach Beibehaltung der Arbeitgeberin weggefallenen anderweitigen Arbeitsplatzes innehatte. Die Arbeitnehmerin hat das Änderungsangebot der Arbeitgeberin abgelehnt und sich gegen die Kündigung gewandt. ..."

In der Pressemitteilung heißt es zu der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg:

"... Das Arbeitsgericht Potsdam hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung bestätigt. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der ursprüngliche Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin sei durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung weggefallen, weshalb eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich gewesen sei. Deshalb habe die Arbeitgeberin nach der Zustimmung des Integrationsamtes der Arbeitnehmerin auch während der Elternzeit kündigen und ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbieten dürfen. Da die Klägerin das Änderungsangebot nicht angenommen hat, wurde das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet. ..."

Diese Entscheidung finde ich vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass sowohl das Arbeitsgericht Potsdam als auch das LAG Berlin-Brandenburg davon ausgehen, dass es sich bei dem Fall, dass während der Elternzeit ein Arbeitsplatz wegfällt, so dass ein Arbeitnehmer nach Rückkehr aus der Elternzeit auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden müsste, um einen "besonderen Ausnahmefall" im Sinne des § 18 Abs. 1 BEEG handelt. Meines Erachtens wäre es dem Arbeitgeber in einem solchen Fall zumutbar, eine

Änderungskündigung auch erst nach der Elternzeit auszusprechen, zumal auch in den Fällen, in denen es keiner Änderungskündigung bedarf, eine Umsetzung wohl nicht während der Elternzeit, sondern erst nach Rückkehr aus der Elternzeit ausgesprochen werden würde. Immerhin bedeutet diese Entscheidung aus meiner Sicht auch, dass es immer einen "besonderen Ausnahmefall" darstellt, wenn ein Arbeitsplatz während der Elternzeit aus betriebsbedingten Gründen wegfällt, so dass dann – nach Zustimmung durch das Inklusionsamt (ehemals Integrationsamt) – eine Beendigungskündigung immer auch schon während der Elternzeit möglich wäre. Ich denke nicht, dass der Gesetzgeber dieses Ergebnis beabsichtigt hat.

Einen besonderen Ausnahmefall könnte man aber möglicherweise dann annehmen, wenn die Kündigungsfrist im Einzelfall sehr lang wäre, so dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Rückkehr aus der Elternzeit längere Zeit nicht oder nur eingeschränkt einsetzen könnte.

Hier war sich wohl auch die Arbeitnehmerin sicher, dass dies nicht richtig sein kann. Sicherer wäre es für die Arbeitnehmerin gewesen, das Angebot nach § 2 KSchG unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. In diesem Fall hätte sie zwar auch den Prozess, nicht aber ihren Arbeitsplatz verloren.

2 Betriebsbedingte Kündigungen bei Kurzarbeit

LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 12.05.2022 (5 Sa 1584/21) u. 17.06.2022 (9 Sa 1637/21), Pressemitteilung Nr. 18/22 vom 10.08.2022

Das Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hatte in mehreren Fällen über in zwei Wellen ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen der Fluggesellschaft easyJet am Flughafen BER zu entscheiden. Die Urteile verdeutlichen, wie mit Kündigungen im Spannungsverhältnis mit Kurzarbeit umzugehen ist:

"... Die Fluggesellschaft hat in einem Interessenausgleich mit der Personalvertretung vereinbart, im Zuge der Herausnahme/Verlegung von 16 der zuvor 34 Flugzeuge aus der Easyjet Base BER ab Dezember 2020,

zunächst 418 Arbeitsplätze abzubauen und erst im Mai/Juni 2021 auf der Basis der Nachfrage und wirtschaftlichen Entwicklung der Fluggesellschaft über einen Abbau von weiteren bis zu 320 Arbeitsplätzen zu entscheiden. Im Folgenden wurden im November 2020 im Zuge einer ersten Kündigungswelle und im Juni 2021 im Zuge einer zweiten Kündigungswelle betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Bei der Fluggesellschaft war in der Zeit von April 2020 bis Juni 2021 Kurzarbeit angeordnet. ..."

Die 5. Kammer des Berufungsgerichts

hat zu der ersten Welle entschieden:

"... Zwar sei die angeordnete Kurzarbeit ein Indiz für einen nur vorübergehenden Arbeitsmangel, Anlass der Kündigung sei jedoch nicht der vorübergehende Arbeitsmangel, sondern die ab Juni 2020 geplante

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de

und ab Dezember 2020 umgesetzte Reduzierung des Flugzeugkontingents. Dass die Beklagte keine langfristig gültigen Flugpläne aufstelle, sondern kurzfristig und flexibel auf die Nachfrage reagiere, stehe einem dauerhaften Wegfall der betroffenen Arbeitsplätze nicht entgegen. Kurzfristige Flugplanänderungen zwängen nur dann zu einer Vergrößerung des Flugzeugkontingents, wenn sie mit dem bestehenden Kontingent nicht abgewickelt werden könnten, wofür es keine Anhaltspunkte gebe. ..."

Zu der zweiten Welle hat die 9. Kammer entschieden:

"... Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, betriebsbedingte Gründe für diese späteren Kündigungen seien nicht feststellbar.

Nach Vortrag der Fluggesellschaft habe mit der unternehmerischen Entscheidung im Oktober 2020 nur der Abbau von 418 Positionen festgestanden. Entsprechend hätten sich die zunächst nicht gekündigten Beschäftigten auch weiterhin in Kurzarbeit befunden. Da Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld einen vorübergehenden Arbeitsmangel voraussetze, spreche dies für die Annahme eines nur vorübergehenden Arbeitsmangels hinsichtlich des verbleibenden Personals. Eine behauptete weitere, nicht schriftlich abgefasste unternehmerische Entscheidung bleibe vage, ein dauerhafter Wegfall von Arbeitsplätzen lasse sich auf dieser Grundlage nicht feststellen. Zudem könne allein die Reduzierung der Zahl der dem BER zugeordneten Flugzeuge die

Kündigung auch deshalb nicht rechtfertigen, weil es um einen Abbau von mehr Arbeitsplätzen gehe, als dies rechnerisch der Reduzierung der Flugzeuge entspreche. Die damit vorliegende Entscheidung, künftig mit weniger Personal arbeiten zu wollen, sei vom Kündigungsentschluss nicht zu unterscheiden und müsse nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und zeitlichen Nachhaltigkeit näher erläutert werden. Dies sei hier nicht hinreichend geschehen. Auch kurze Zeit später getroffene Regelungen zu zusätzlichen Einsätzen des verbleibenden Personals über die reguläre Arbeitszeit hinaus sprächen gegen einen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs. ..."