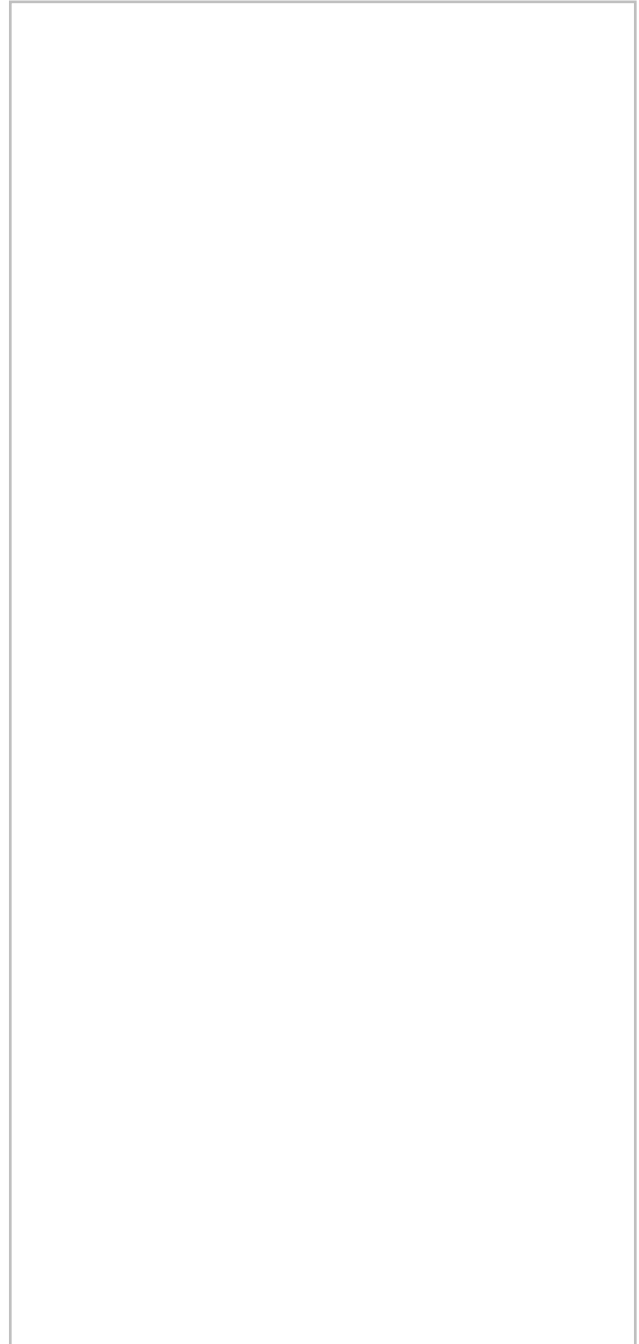
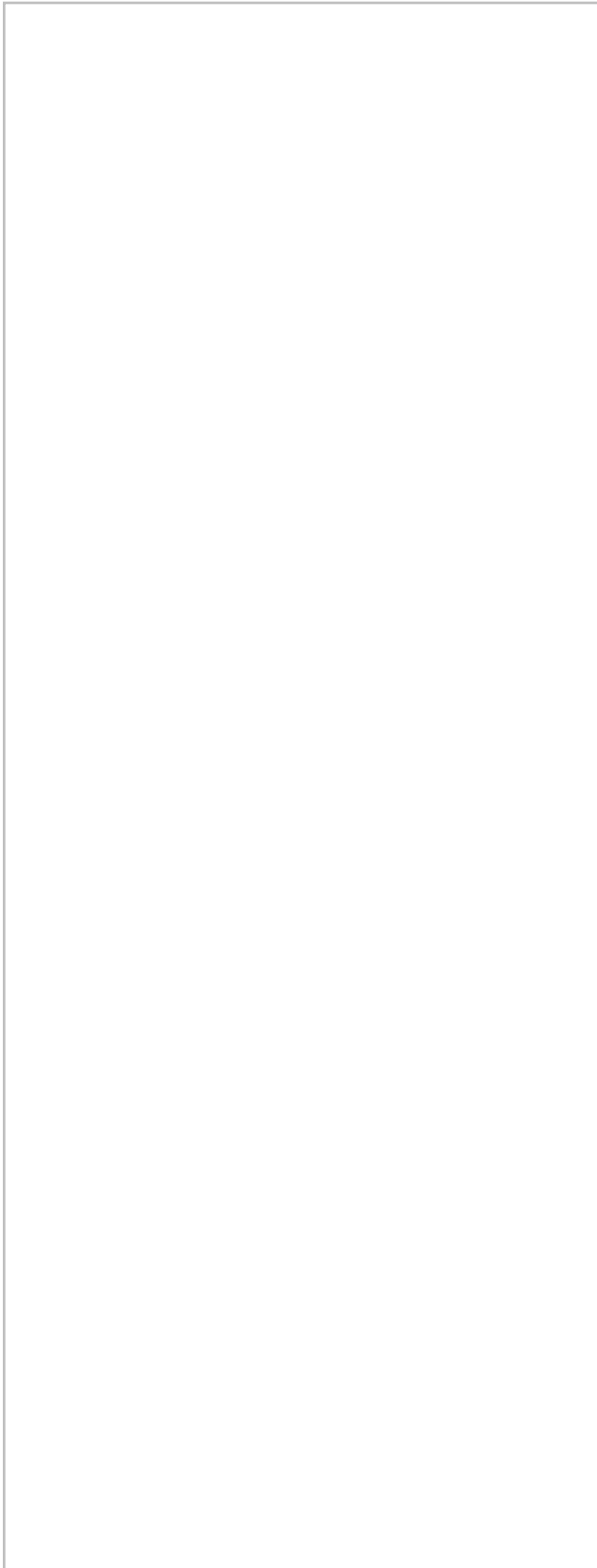


Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht



Sozialauswahl bei Teilzeitkräften

Bei der Sozialauswahl sind Voll- und Teilzeitbeschäftigte miteinander vergleichbar, es sei denn, der Arbeitgeber hat ein nachvollziehbares unternehmerisches Konzept zur unterschiedlichen Arbeitszeitgestaltung konkret vorgetragen.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Sozialauswahl zwischen mehreren Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeiten.

BAG, Urt. v. 15.7.2004 – 2 AZR 376/03
(LAG Köln – 5 Sa 1095/02)
KSchG § 1; BetrVG § 102; TzBfG §§ 4, 8 Abs. 4
BAGReport 2004, 367

Das Problem: Die Beklagte betreibt eine **Gebäudereinigung**. Die Reinigungskräfte werden jeweils nur in Teilzeit und nur in einem der Objekte eingesetzt. Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei jedem Objekt anders. Die Klägerin war zuletzt in einem Krankenhaus mit einer Arbeitszeit von 28,75 Stunden beschäftigt. Bei den anderen Objekten beträgt die Arbeitszeit zwischen 13,75 Wochenstunden (Altersheim) und 21 Wochenstunden (Gymnasium).

Nach Wegfall des Reinigungsauftrages für das Krankenhaus kündigte die Beklagte allen im Krankenhaus beschäftigten Arbeitnehmerinnen. Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte hätte auch die Mitarbeiter in den übrigen Objekten in die Sozialauswahl mit einbeziehen müssen.

Die Entscheidung des Gerichts: Die Klägerin ist mit den Arbeitnehmern in den anderen Objekten nicht vergleichbar. Diese haben andere Arbeitszeiten. Eine Vergleichbarkeit wäre nur dann gegeben, wenn es den Arbeitgeber ausschließlich um die Reduzierung des Arbeitszeitvolumens ginge. Wenn hingegen ein **nachvollziehbares unternehmerisches Konzept zur Arbeitszeitgestaltung** vorliegt, durch welches die Arbeitnehmer unterschiedliche Arbeitszeiten haben, sind sie **nicht vergleichbar** (vgl. BAG v. 3.12.1998 – 2 AZR 341/98, AP Nr. 39 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Dies gilt nicht nur für die Auswahl zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, sondern **auch für die Auswahl unter Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeiten**. Die Beklagte hat ein unternehmerisches Konzept dargelegt, wonach jede Mitarbeiterin nur in einem der Objekte tätig ist. Arbeitsplätze sind daher nur mit den jeweils objektbezogenen Arbeitszeiten vorhanden. Nur mit Hilfe einer Änderungskündigung hätten die Arbeitszeiten der Klägerin auch an die eines anderen Objektes angepasst werden können. Sie ist daher mit den Mitarbeitern in den anderen Objekten nicht vergleichbar.

Konsequenzen für die Praxis: Die Sozialauswahl wird auch künftig nicht einfacher werden. Liegt ein unternehmerisches Konzept bei der Gestaltung der Arbeitszeiten vor, so sind Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Arbeitszeiten nicht vergleichbar. **Offen gelassen** hat der Senat die Frage, ob dies auch gilt, wenn nur **sehr geringfügige Unterschiede** zwischen den Arbeitszeiten der verschiedenen Teilzeitkräfte bestehen. Die Schwierigkeit wird darin bestehen zu beurteilen, wann eine innerbetriebliche Organisationsentscheidung ein nachvollziehbares unternehmerisches Konzept darstellt.

Beraterhinweis: Die Aufgabe des Beklagtenvertreters im Kündigungsschutzprozess ist es, die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers **möglichst nachvollziehbar darzustellen**. Hier gelten dieselben Grundsätze wie

bei der Abwehr eines Teilzeitbeschäftigungsanspruchs, wo das Konzept für die Arbeitszeitgestaltung auch nachvollziehbar und konkret dargelegt werden muss. Vor allem im Dienstleistungsbereich kann das unternehmerische Konzept in der Regel gut dargestellt werden, ebenso im erzieherischen Bereich (Kindergärten, Schulen) oder bei Schichtarbeit. Je mehr **Ausnahmen** – etwa auf Wunsch einzelner Arbeitnehmer – vom unternehmerischen Konzept gemacht wurden, desto schwieriger dürfte seine Darstellung im Kündigungsschutzrechtsstreit werden. Im vorliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin die unternehmerische Entscheidung zusätzlich damit begründet, dass nach dem Tarifvertrag beim Einsatz an mehreren Reinigungsobjekten zusätzliche Kosten für Fahrzeiten entstünden. Auch dieses **Kostenargument** hat das BAG ausdrücklich aufgegriffen. ◀

RAin FAinArbR Dr. Jessica Ohle, Rechtsanwältin Kliemt & Vollstädt, Berlin

Vgl. auch den vorhergehenden Beitrag zur Entscheidung des BAG v. 22.4.2004 – 2 AZR 244/03, der teilweise die gleiche Problematik behandelt.

