

Mandanteninfo Mai 2008

Zeitkontenmodelle behindern betriebsbedingte Kündigungen

Flexible Arbeitszeitmodelle mit Zeitkonten sind vor allem im Interesse der Arbeitgeber: die Beschäftigten können je nach Arbeitsanfall mal mehr, mal weniger eingesetzt werden, als es die betriebsübliche Wochenarbeitszeit vorsieht, was die Personalkosten reduziert, weil so Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge eingespart und in Zeiten hoher Arbeitsbelastung mit weniger Personal gefahren werden kann. Dieser Vorteil hat aber auch seinen Preis.

Mit Urteil vom 08.11.2007 – 2 AZR 418/06 – hat das BAG festgestellt, dass **Arbeitszeitmodelle mit Zeitkonten betriebsbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber unter Umständen ausschließen** können. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war als Fahrer beschäftigt. Durch eine Betriebsvereinbarung wurde die tarifliche Wochenarbeitszeit wie folgt geregelt: Die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten betrug 173 Stunden. Auf dieser Basis wurde ein regelmäßiges Bruttoentgelt gezahlt. Darüber hinausgehende geleistete Stunden wurden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, darunter liegende Stunden wurden als Minusstunden erfasst. Zeitguthaben über 140 Stunden konnten ausbezahlt, auf Wunsch des Arbeitnehmers aber auch bis zu maximal 200 Stunden auf dem Konto angespart werden. **Erklärtes Ziel der**

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Vereinbarung war die Vermeidung witterungsbedingter Kündigungen.

Im Winter 2004/2005 gab es eine witterungsbedingte rückläufige Auftragslage beim Arbeitgeber. Er kündigte daraufhin 9 von 24 Fahrern aus betriebsbedingten Gründen, darunter auch dem Kläger. Dieser hatte zum **Zeitpunkt der Kündigung 90 Guthabenstunden. Nicht gekündigte Mitarbeiter hatten ebenfalls noch Guthabenstunden**, die zum Teil auch ausbezahlt wurden.

Alle drei Instanzen gaben dem Kläger Recht. Die Gerichte haben dabei hervorgehoben, ein Arbeitgeber müsse bei einer betriebsbedingten Kündigung darlegen, dass die betrieblichen Erfordernisse zur Kündigung dringend seien und eine **Kündigung im Interesse des Betriebs unvermeidbar** sei. Daran fehle es, wenn der betrieblichen Notwendigkeit durch weniger belastende Mittel auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet entsprochen werden könne. Zu den weniger belastenden Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Vermeidung von Kündigungen zu ergreifen habe, müsse er zunächst **die Möglichkeiten seiner Jahresarbeitszeitregelung ausschöpfen**, die gerade mit dem Ziel geschaffen worden sei, durch eine Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen in Zeiten des geringeren Arbeitsanfalls zu vermeiden. Die Arbeitgeberin hätte daher im zu entscheidenden Fall vor Ausspruch einer Kündigung **zunächst die Stundenguthaben bei allen Arbeitnehmern abbauen müssen**. Erst wenn bei voller Ausschöpfung der Möglichkeiten der Jahresarbeitszeitregelung noch ein Beschäftigungsüberhang besteht, käme eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht.

Fazit: Betriebs- und Personalräte, in deren Betrieb flexible Arbeitszeitmodelle praktiziert werden, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen sind, mit Informationen zu den Guthabenständen auf den Arbeitszeitkonten ausstatten, wenn der Arbeitgeber sich zur Begründung der Kündigung auf eine rückläufige Auftragslage beruft.