Widerrufsvorbehalt und Arbeitszeit

27.10.2014 11:10:00

Nach der gesetzlichen Konzeption des Kündigungsschutzgesetzes ist, soweit eine einvernehmliche Regelung der Vertragsparteien nicht vorliegt, die nachträgliche Reduzierung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber nur im Wege des Ausspruchs einer Änderungskündigung nach § § 2, 1 KSchG möglich.

Eine einseitig vom Arbeitgeber vorgegebene Regelung in einer Zusatzvereinbarung über die regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit, die den Arbeitgeber berechtigt, diese regelmäßige individuelle Wochenarbeitszeit aus Auslastungsgründen, aufgrund innerbetrieblicher Umstrukturierung oder wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten in der konkreten Arbeitsaufgabe zu widerrufen mit der Folge, dass dann die betriebliche Arbeitszeit gilt, benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen i.S.d. § 307 I 1, II Nr. 1 BGB und sei unwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht München mit Urteil vom 26.6.2014 – 3 Sa 30/1 festgestellt. Dies gelte selbst dann, wenn ein Widerrufsvorbehalt auch zugunsten des Arbeitnehmers bei Vorliegen persönlicher Belange vorgesehen sei.

http://www.arbg.bayern.de/muenchen/entscheidungen/neue/27661/index.php