

## **Teilzeitarbeit – Lage der Arbeitszeit – Grenzen des Direktionsrechts**

### ***Gehört mein „Frei“ mir?***

Teilzeitbeschäftigte arbeiten weniger als die betriebsübliche Arbeitszeit. Schon eine Abweichung um eine Stunde würde bedeuten, dass der Beschäftigte Teilzeit arbeitet und die besonderen Regelungen zur Teilzeit zur Anwendung kommen.

Teilzeitarbeit berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Beschäftigten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der wichtigste Beweggrund für eine Arbeitszeitreduzierung. Aber auch aus anderen Motiven wird Teilzeitarbeit gewünscht, wie zum Beispiel für Aus- und Weiterbildungszwecke, für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten oder für sportliche und private Aktivitäten. Auch die Teilzeitbeschäftigung selbst kann eine zweite Teilzeitbeschäftigung erforderlich machen, um den Lebensunterhalt zu sichern.

Der Dienstgeber kann ebenfalls ein Interesse an der Beschäftigung von Teilzeitkräften haben. Möglicherweise hat er nur einen beschränkten Arbeitsbedarf oder er erwartet sich von dem Einsatz mehrerer Teilzeitkräfte ein besseres Geschäftsergebnis.

Aus den genannten Gründen sind Teilzeitkräfte daher oft nicht so flexibel mit ihren Arbeitszeiten wie Vollzeitkräfte, die ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen.

Bei der Anordnung von Mehrarbeit bzw. der Lage der Arbeitszeit sind bei Teilzeitkräften daher besondere Regeln zu beachten, die im Folgenden aufgezeigt werden.

Teilzeitarbeit ist in verschieden vertraglichen Konstellationen möglich:

### **A. Teilzeit mit fester Lage der Arbeitszeiten**

Teilzeitbeschäftigte, bei denen Dauer und Lage der Arbeitszeiten an den einzelnen Arbeitstagen schon *seit Beginn des Arbeitsverhältnisses* fest im Arbeitsvertrag

vereinbart ist, können grundsätzlich nicht zu flexibler Arbeit oder Mehrarbeit herangezogen werden; es sei denn dies geschieht freiwillig.

Gleiches gilt bei einer *qualifizierte* Teilzeitvereinbarung mit einer Vereinbarung der Lage der Arbeitszeiten z.B. wegen Betreuung eines Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen, § 14 AVO, § 1a Anlage 5 AVR vorliegt.

Lediglich ausnahmsweise bei drohenden Gefahren für die Einrichtung kann der Dienstgeber hier im Rahmen seines *Weisungsrechts* flexible- bzw. Mehrarbeit anordnen, sofern die Interessen des Beschäftigten an einer Einhaltung der arbeitsvertraglich vereinbarten Lage der Arbeitszeit weniger bedeutsam sind.

Bei einer *nachträglichen* Teilzeitvereinbarung gem. § 8 TzBfG<sup>1</sup> kann der Dienstgeber die fest vereinbarte Lage der Arbeitszeit ändern, wenn das betriebliche Interesse das Interesse des Beschäftigten an der Beibehaltung der Lage der Arbeitszeit erheblich überwiegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG).

## **B. Teilzeit ohne feste Lage der Arbeitszeit**

Teilzeitbeschäftigte ohne vereinbarte feste Arbeitszeiten haben die vertraglich vereinbarte *wöchentliche* Arbeitszeit (z.B. 19,25 Stunden) zu erbringen.

**Hier besteht eine Leistungsverpflichtung zu Mehrarbeit über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus nur, wenn entweder von vornherein eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung besteht oder der Teilzeitbeschäftigte der Anordnung des Dienstgebers im Einzelfall zustimmt.**

Innerhalb der Woche kann der Dienstgeber jedoch die Beschäftigten grundsätzlich nach **billigem Ermessen** flexibel an den verschiedenen Tagen einsetzen, solange die vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht überschritten wird, § 106 GewO. Ein Wechsel zwischen Vor- und Nachmittagsarbeit ist daher prinzipiell zulässig.

Daran ändert sich auch nichts, wenn der Beschäftigte schon seit mehreren Jahren immer zu den gleichen Zeiten arbeitete und der Dienstgeber nunmehr die Lage der Arbeitszeit ändern will.<sup>2</sup>

Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Dienstgeber bei der Bestimmung der Lage der Zeit der Arbeitsleistung nicht nur eigene, sondern auch

---

<sup>1</sup> ) Nicht bei qualifizierter Teilzeitvereinbarung möglich - z.B.: Betreuung eines Kindes bis unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen; § 14 AVO, Anlage 5 AVR § 1 a

<sup>2</sup> ) Hier kein Anspruch aus „betrieblicher Übung“ - BAG Urteil vom 11.10.1995

berechtigte Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt hat. Auf schutzwürdige familiäre Belange oder andere berufliche Tätigkeiten des Beschäftigten hat er Rücksicht zu nehmen, soweit einer vom Beschäftigten gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechtigte Belange anderer Beschäftigter entgegenstehen.<sup>3</sup>

Der **Dienstplan** fixiert die Lage der Arbeitszeit allerdings. Mit Aushang des Dienstplanes am Schwarzen Brett oder Zustellung an den einzelnen Beschäftigten wird der Dienstplan rechtsverbindlich. Der Dienstgeber hat sein Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitszeitaufteilung rechtswirksam und rechtsverbindlich ausgeübt. Dieser Dienstplan, der zunächst nur ein Soll-Dienstplan ist, kann deshalb auch nicht einseitig vom Dienstgeber geändert werden. Änderungen sind - wenn überhaupt, dann nur in dringenden Fällen - im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Wurde der Dienstplan noch nicht ausgehängen bzw. ist er dem einzelnen Mitarbeiter noch nicht zugegangen, kann er noch jederzeit geändert werden.

#### **Fazit:**

Schon beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses ist den künftigen Teilzeitbeschäftigten zu raten festzulegen, dass sie feste Arbeitszeiten vereinbaren. Nur so können sie verlässlich anderen regelmäßigen Verpflichtungen nachgehen.

Bei bestehenden Teilzeitverhältnissen ohne feste Arbeitszeit kann der Dienstgeber nur unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters von dessen gewünschten Arbeitszeiten abweichen.

Mehrarbeit, über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus, ist bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich ausgeschlossen.

Die Mitarbeitervertretung kann gem. § 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO darauf hinwirken eine Dienstvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten abschließen und so Teilzeitbeschäftigten ohne eine Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit eine größere Planungssicherheit geben.

---

<sup>3</sup>) Bundesarbeitsgericht Urteil vom 23.9.2004, 6 AZR 567/03