

Teilzeit – wie weit geht das Weisungsrecht?

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

In der betrieblichen Praxis gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Teilzeitarbeitsmodelle. Allen gemeinsam ist, dass der Arbeitnehmer weniger als die regelmäßige betriebliche wöchentliche Arbeitszeit zu erbringen hat. In welchem Umfang der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer tatsächlich zu arbeiten hat, wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

Damit enden aber schon die Gemeinsamkeiten. Denn mehr muss im Arbeitsvertrag nicht geregelt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können – müssen aber nicht – im Arbeitsvertrag weitere Details festlegen, z. B.

- Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage
- Verteilung der Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Wochentage
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit gleichmäßig an allen Arbeitstagen oder unterschiedlich verteilt.

Arbeitgeberermessen bei der Verteilung der Arbeitszeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vertraglich jede den betrieblichen Bedürfnissen und den persönlichen Vorstellungen des Arbeitnehmers entsprechende Arbeitszeitverteilung vereinbaren. Ist vertraglich hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit nichts vereinbart, ist der Arbeitgeber regelmäßig berechtigt, die Lage der vereinbarten Arbeitszeit in Ausübung seines Weisungsrechts im Rahmen billigen Ermessens festzulegen (§ 106 Satz 1 GewO). Wurde allerdings die Lage der vereinbarten Arbeitszeit im Vertrag ausdrücklich eingeschränkt, hat der Arbeitgeber kein Ermessen mehr (BAG vom 17.07.2007, 9 AZR 819/06).

Vertragliche Vereinbarungen maßgebend

Je genauer die Verteilung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt ist, um so geringer ist das dem Arbeitgeber grundsätzlich zustehende Ermessen bei der Verteilung der Arbeitszeit. Wurde im Arbeitsvertrag z. B. vereinbart, dass der Arbeitnehmer vormittags von 8 bis 12 Uhr arbeitet, dann kann der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer nicht einseitig im Rahmen seiner Direktionsrecht anweisen, nunmehr nachmittags zu arbeiten. Möchte der Arbeitgeber die Arbeitszeit in derartigen Fällen verlegen, muss er eine

Änderungskündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer nicht mit einer anderen Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit einverstanden ist. Einvernehmlich kann auch in diesen Fällen jede andere Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Wurde dagegen im Arbeitsvertrag überhaupt keine Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit getroffen oder geregelt, dass sich die Verteilung der Arbeitszeit nach den betrieblichen Bedürfnissen richtet, hat der Arbeitgeber grundsätzlich das Recht, die Arbeitszeit im Wege einseitiger Weisung festzulegen sowie eine einmal getroffene Festlegung zu ändern.

Recht zur einseitigen Änderung durch § 8 Absatz V TzBfG nur, wenn Teilzeit vom Arbeitnehmer nach dem TzBfG verlangt wurde

Ein Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Änderung der Arbeitszeit ergibt sich nicht zwingend aus § 8 Absatz 5 Satz 4 TzBfG. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber die nach Absatz 5 Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

§ 8 Absatz 5 Satz 4 TzBfG ist aber dann nicht anzuwenden, wenn arbeitsvertraglich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses oder in seinem Verlauf eine bestimmte Lage der Arbeitszeit vereinbart wird, ohne dass eine Geltendmachung im Sinne von § 8 Absatz 3 TzBfG vorausging. Das einseitige Änderungsrecht setzt voraus, dass die Verteilung der Arbeitszeit nach einem Verlangen des Arbeitnehmers einvernehmlich nach § 8 Absatz 3 Satz 2 TzBfG oder durch Fiktion nach § 8 Absatz 5 Satz 2 TzBfG festgelegt wurde. § 8 Absatz 5 Satz 4 TzBfG ist ein Korrektiv für das im Rahmen des Verringerungsverlangens nach § 8 Absatz 2 Satz 1 TzBfG regelmäßig zu erzielende Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 TzBfG.

Daher kann der Arbeitgeber sich nur dann auf sein Recht aus § 8 Absatz 5 TzBfG berufen und die Verteilung der Arbeitszeit einseitig ändern, wenn die Teilzeitbeschäftigung vom Arbeitnehmer nach § 8 TzBfG ausdrücklich verlangt wurde. Kam es zur Teilzeitbeschäftigung auf anderen Weg – z. B. durch einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags, ohne dass sich der Arbeitnehmer auf das TzBfG berufen hatte –, kann der Arbeitgeber § 8 Absatz 5 TzBfG nicht anwenden.

Fazit:

Beim Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrags oder bei Änderung einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung bleibt der Arbeitgeber flexibler im Hinblick auf eine einseitige Änderung der Verteilung der Arbeitszeit, wenn keinerlei Regelungen zur Verteilung der reduzierten Arbeitszeit getroffen werden. Mit einer Formulierung, dass sich die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit ausschließlich nach den betrieblichen Bedürfnissen richtet, kann der Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass bei einer Änderung der betrieblichen Bedürfnissen auch eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit folgen kann.

Teilzeit – wie weit geht das Weisungsrecht?: erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 3, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)