

Arbeitszeit & Direktionsrecht

Inwieweit kann der Dienstgeber die „Lage der Arbeitszeit“ bestimmen?

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob bzw. inwieweit der Dienstgeber berechtigt ist die Lage der Arbeitszeit der Mitarbeiter¹ kraft Direktionsrecht zu ändern. Oft erbringen Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung jahrelang in einer bestimmten Zeitspanne. Beispielsweise wird nur vormittags oder an bestimmten Wochentagen gearbeitet und nun soll die Arbeitsleistung künftig in einer anderen Zeitspanne erbracht werden (z.B. nachmittags oder an anderen Wochentagen oder mit Arbeitsunterbrechungen).

Wie ist damit umzugehen?

Diese Arbeitshilfe erläutert die Sach- und Rechtslage und gibt Ihnen eine Hilfestellung.

1. Was bedeutet „Lage der Arbeitszeit“?

Die Lage der Arbeitszeit ist die **Zeit der Arbeitsleistung**; Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

2. Was bedeutet „Direktionsrecht“?

Das Direktionsrecht bzw. Weisungsrecht² gibt dem Dienstgeber die Möglichkeit **Inhalt, Ort und Zeitrahmen der Arbeitsleistung** einseitig festzulegen, solange keine vertragliche oder kollektivrechtliche Vereinbarung besteht.

Der Dienstgeber muss dabei im Rahmen billigen Ermessens handeln. Er darf nicht willkürlich handeln, sondern muss eine Interessenabwägung durchführen.

§ 106 Gewerbeordnung (GewO):

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

¹ Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin

² § 106 Gewerbeordnung (GewO)

3. Die einzelnen Prüfungsschritte:

a) **Arbeitsvertrag:** Ist die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt?

b) **Dienstvereinbarung:**

Ist die Lage der Arbeitszeit in einer Dienstvereinbarung geregelt?

c) **AVO/AVR Caritas:**

Ist die Lage der Arbeitszeit in der AVO bzw. in den AVR Caritas geregelt?

d) **Gesetze/Verordnungen**

Ist die Lage der Arbeitszeit in Gesetzen oder Verordnungen speziell geregelt?

e) **Billigkeitskontrolle („billiges Ermessen“)**

Welche Interessen stehen sich gegenüber? Welche überwiegen?

Arbeitsvertrag:

Haben Dienstgeber und Mitarbeiter die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt, ist das Direktionsrecht des Dienstgebers eingeschränkt. Steht beispielsweise im Arbeitsvertrag, dass der Mitarbeiter regelmäßig montags und donnerstags von 8:00 bis 13:00 Uhr arbeitet, kann der Dienstgeber nicht anordnen, dass die Arbeitsleistung künftig an anderen Wochentagen oder in einem anderen Zeitrahmen erfolgen soll (z.B. nachmittags). Eine Änderung wäre in diesem Fall nur mit Einverständnis des Mitarbeiters oder evtl. einseitig durch Änderungskündigung möglich. Eine Ausnahme kann nur für Not- oder Ausnahmesituationen gelten.³

Die Praxis zeigt, dass viele Arbeitsverträge keine Festlegungen zu Beginn und Ende oder Verteilung der täglichen Arbeitszeit enthalten.

Dienstvereinbarung:

Die Lage der Arbeitszeit kann durch Dienstvereinbarung geändert bzw. geregelt werden, § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Haben Sie eine entsprechende Regelung?

AVO und AVR Caritas⁴:

§ 8 Abs. 1 Satz 3 AVO

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

§ 8 Abs. 4 AVO

Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

³ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 106 GewO Rn. 4 (z.B. Überstunden wegen Jahrhunderthochwasser)

⁴ Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO);
Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas)

§ 1 Abs. 8 Satz 1 und 4 der Anlage 5 AVR Caritas

Die wöchentliche Arbeitszeit ist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen auf die Tage in der Woche zu verteilen, an denen in der Einrichtung regelmäßig gearbeitet wird. ...

Die Arbeitszeit kann innerhalb einer Einrichtung für die Mitarbeiter verschiedener Dienstbereiche unterschiedlich verteilt werden, wenn das aus dienstlichen Gründen geboten ist.

§ 2 Abs. 1 der Anlage 5 AVR Caritas

In Einrichtungen bzw. Einrichtungsstellen, deren Aufgaben Nacht-, Wechselschicht-, Schicht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Die AVO und die AVR Caritas enthalten keine Regelungen zur Lage der Arbeitszeit. Sie geben nur einen Zeitrahmen für die Verteilung der Arbeitszeit auf die Anzahl der Wochentage bzw. regelmäßigen Arbeitstage vor und verweisen auf einrichtungsspezifische Erfordernisse (z.B. Schichtarbeit) und die gesetzlichen Bestimmungen.

Gesetze/Verordnungen:

Gesetze und Verordnungen können das Direktionsrecht einschränken. Der Dienstgeber muss beispielsweise die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), des Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSchG), des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Unfallverhütungsvorschriften einhalten.

Diese Vorschriften regeln aber nicht die Lage der Arbeitszeit, sondern geben vor, welche gesetzlichen Standards der Arbeitgeber zum Schutze der Arbeitnehmer mindestens einzuhalten hat. Bei dem Arbeitszeitgesetz sind das beispielsweise die maximale werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen und die Ruhezeit.

Billigkeitskontrolle („billiges Ermessen“)

Bei Ausübung seines Direktionsrechts muss sich der Dienstgeber in den Grenzen billigen Ermessens halten⁵.

Eine Weisung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind. Dabei ist auf den Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts abzustellen.⁶

Das heißt, es ist im Einzelfall zu prüfen, wer welche Interessen hat und wie diese zu gewichten sind (Interessenabwägung).

⁵ § 106 Gewerbeordnung (GewO) – siehe Seite 1 dieser Arbeitshilfe

⁶ Bundesarbeitsgericht (BAG) v. 23.9.2004 – 6 AZR 567/03

Es stellen sich folgende Fragen:

- Hat der Dienstgeber betriebliche Gründe für die „neue“ Arbeitszeit?
- Ist die „neue“ Arbeitszeit für die Einrichtung zwingend erforderlich oder hat der Dienstgeber Ausweich- bzw. Gestaltungsmöglichkeiten? Ist eine Änderung vermeidbar?
- Welche individuellen Interessen des Mitarbeiters stehen den betrieblichen Interessen des Dienstgebers gegenüber?
- Hat der Mitarbeiter beispielsweise schutzwürdige familiäre oder gesundheitliche Belange, die für die Beibehaltung der „alten“ Arbeitszeit sprechen? (Z.B. zu betreuenden minderjähriges Kind)
- Kann er verlangen seine Arbeitsleistung zusammenhängend zu erbringen?
- Kann sich der Mitarbeiter darauf berufen, dass er seit Jahren die gleiche Lage der Arbeitszeit hat?
- Hat der Dienstgeber die Interessen des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt?

Der **Dienstgeber** hat ein Interesse daran, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung entsprechend den betrieblichen Erfordernissen erbringen (Arbeitsleistung nach Bedarf). Das kann Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen bedeuten, weil je nach Einrichtung die Arbeit nicht gleichmäßig über den ganzen Tag verteilt anfällt, sondern evtl. in bestimmten Zeitspannen.

Andererseits hat der Dienstgeber aber auch die Pflicht die Arbeitsbedingungen frauen- und familienfreundlich zu gestalten, indem er Teilzeitarbeit fördert. Auch auf behinderte Mitarbeiter hat er Rücksicht zu nehmen⁷. Darauf hat die Mitarbeitervertretung (MAV) zu achten, § 26 Abs. 3 MAVO. Zudem sind generelle Regelungen der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig, § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Der **Mitarbeiter** hingegen hat ein Interesse daran, seine Arbeitsleistung zusammenhängend zu erbringen, ohne Unterbrechungen. Bedarfsorientierte Arbeit steht dem entgegen. Denn der Mitarbeiter wäre evtl. den ganzen Tag gebunden, weil er seinen Arbeitsplatz mehrfach aufsuchen muss. Das würde ein Verlust an Freizeit und berufsbedingte Mehrausgaben (Fahrtkosten) bedeuten.

Es ist davon auszugehen, dass in der Regel eine **zusammenhängende tägliche Arbeitszeit** gewollt ist.⁸ Arbeit nach Bedarf (auf Abruf) muss vereinbart werden und kann nicht einseitig per Direktionsrecht vom Dienstgeber angeordnet werden.

⁷ § 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG); § 81 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX

⁸ Meinel/Heyn/Herms: TzBfG, § 12 Rn. 32

Eine **jahrelange Tätigkeit mit den gleichen Arbeitszeiten** schützt den Mitarbeiter nicht vor Veränderungen. Denn der Grund für die bisherige Lage der Arbeitszeit kann mittlerweile weggefallen sein (z.B. das minderjährige zu betreuende Kind ist erwachsen). Außerdem kann nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass sich der Dienstgeber durch die jahrelange Praxis vertraglich binden wollte.⁹

Bei **Teilzeitkräften** ist das Direktionsrecht eingeschränkt.¹⁰ Durch ihre Teilzeitvereinbarung bringen sie klar zum Ausdruck, dass sie dem Dienstgeber nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können und wollen. Das kann an familiären Verpflichtungen liegen oder an einem zweiten Teilzeitarbeitsplatz (Nebentätigkeit).

⇒**Die Interessen von Dienstgeber und Mitarbeiter sind im Einzelfall abzuwägen.**

4. Darlegungs- und Beweislast

Die Darlegungs- und Beweislast darüber, dass die vorgenommene Weisung dem Billigkeitsgebot entspricht, trägt der Dienstgeber.¹¹

5. Fazit:

- Ist die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht vereinbart, so hat der Dienstgeber die Interessen des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen, wenn er dessen Lage der Arbeitszeit per Direktionsrecht ändern will.
- Die Anweisung des Dienstgebers muss üblich, sachlich gerechtfertigt und darf nicht willkürlich sein.
- Gesetze und Verordnungen können das Direktionsrecht einschränken (z.B. ArbZG).
- Es kommt immer auf den Einzelfall an. Jede Fallkonstellation kann zu einem anderen Ergebnis führen (siehe Billigkeitskontrolle/Fragenkatalog - Seite 4).

Beispiel „für Willkür“ (Ermessensüberschreitung):

Der Dienstgeber verlangt von einer Erzieherin, die zwei minderjährige schulpflichtige Kinder hat und einen Anfahrtsweg zum Kindergarten von einer Stunde, dass sie regelmäßig am Vormittag von 7:00 bis 8:00 Uhr und von 10:00 bis 13:00 Uhr arbeitet, obwohl durch entsprechende Dienstplangestaltung eine andere zusammenhängende Arbeitszeit problemlos möglich wäre.

Beispiel „keine Willkür“ (keine Ermessensüberschreitung):

Der Dienstgeber ordnet bei einer Pflegekraft einen Wechsel vom Nacht- zum Tagdienst an, um sie besser kontrollieren zu können, nachdem er festgestellt hat, dass sie in Pflegeprotokollen falsche Eintragungen vorgenommen hat (obwohl die Arbeitszeitänderung Nachteile in Bezug auf die Pflege des behinderten Sohnes bedeutet).¹²

⁹ Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 26.07.2002 – 11 Ta 224/02

¹⁰ Siehe http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm, Arbeitshilfe „Teilzeit – Lage der Arbeitszeit“, Rubrik A-Z

¹¹ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 106 GewO Rn. 7

¹² Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 26.07.2002 – 11 Ta 224/02