



Keine halben Sachen mehr

Arbeitsrecht. Führungskräfte, die vorübergehend weniger arbeiten möchten, müssen vorsichtig sein. Wer rechtlich den falschen Weg einschlägt, landet leicht im Abseits.

Ein Buch schreiben, soziale Projekte, die Weiterbildung auf eigene Faust oder einfach nur familiäre Verpflichtungen. Auch für Führungskräfte gibt es gute Gründe, die Arbeitszeit zu reduzieren. Grundsätzlich muss das auch nicht der Karriere abträglich sein. Viele Unternehmen wie Automobilriese Daimler präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber mit Programmen, die spezielle Teilzeitangebote für Spitzenleute bieten. Außerdem folgen leitende Angestellte im Unternehmen damit einem Trend: **32 Prozent der deutschen Arbeitnehmer – so viele wie nie zuvor – haben Teilzeitjobs.** Über alle Branchen hinweg steigt die Quote, auch bei Männern und Führungskräften.

Auch rechtlich ist das scheinbar eine klare Sache: Das Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt auch Mitarbeitern in leitenden Positionen ein Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit. Aber wer darauf pocht und Teilzeit durchboxt – vielleicht sogar mit Hilfe eines Anwalts –, könnte diesen Schritt bereuen. „Die Bestimmungen führen viele Führungskräfte in eine Einbahnstraße, aus der sie schwer hinauskommen“, warnt Christian Kaiser, Anwalt im Frankfurter Büro der Kanzlei Weber & Partner.

Das Gesetz erlaubt Beschäftigten zwar jederzeit, unter Einhaltung von Fristen und Formalien, die Reduzierung ihrer Arbeitszeit einzufordern. **Doch die Bestimmungen sind nur flexibel und arbeitnehmerfreundlich, solange es um die Senkung der Arbeitszeit geht.** „Notfalls muss der Arbeitgeber, sofern dies keinen unverhältnismäßigen Aufwand verursacht, sogar Kurzzeitstellen einrichten“, erklärt Kaiser.

Was jedoch gerne übersehen wird: Einen Anspruch auf Aufstockung gibt es nicht. Nur wenn im Unternehmen zufällig ein

Job ausgeschrieben ist, der auf eben diesen Beschäftigten passt, hat der ein Recht auf Vorzugsbehandlung. Das ist bei unteren Hierarchieebenen, zumal in Großunternehmen, oft kein Problem, dort gibt es die entsprechenden Stellenangebote. Doch je spezialisierter oder höher angesiedelt ein Angestellter ist, desto schwieriger ist auch der Rückweg ins volle Pensum. **„Bei Führungskräften kann es Jahre dauern, bis eine entsprechend qualifizierte Stelle frei wird“**, sagt Anwalt Kaiser.

Aber selbst wenn der Leitende die rechtlichen Hürden genommen hat, ist die Frage, ob er dann noch viel Freude an der wiedergewonnenen Vollzeit hat. Die Realität ist: „Schon um die Reduzierung der Arbeitszeit gibt es viele Konflikte“, so Kaiser. Das Einfordern des gesetzlichen Teilzeitanspruchs gilt im Zweifel nach wie vor als Karrierekiller. Jörn Langelotz, Geschäftsführer beim Arbeitgeberverband Region Braunschweig, bestätigt das grundsätzlich. Und wer es schafft, nach der Verkürzung die Arbeitszeit gegen den Willen des Chefs wieder

Vorsicht Zeitfalle

Beschäftigte können die Zahl ihrer Arbeitsstunden viel leichter reduzieren als aufstocken. Ausnahme: Die Rückkehr aus der Elternzeit.

➤ **Reduzierung.** Jeder, der seit sechs Monaten in einem Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern beschäftigt ist, kann eine Reduzierung der Stundenzahl verlangen. Ein mündlicher, drei Monate zuvor gestellter Antrag reicht, zu begründen ist er nicht. Auf jeden Fall sollten Beschäftigte angeben, zu welchen Zeiten sie arbeiten wollen. Sonst darf der Chef das nach eigenem Gutdünken festlegen. Der Arbeitgeber kann den Wunsch nur wegen einer erheblichen Störung von Betriebsabläufen oder unzumutbaren Kosten ablehnen. Zumutbar ist aber auf jeden Fall die Einstellung einer Ersatzkraft, die eingearbeitet werden muss. Äußert sich der Chef nicht spätestens einen Monat vor dem Teilzeitbeginn, gilt der Antrag als genehmigt. Zeitlich begrenzte Teilzeit ist nur mit Zustimmung des Chefs möglich, der gesetzliche Anspruch gilt nur für Teilzeit ohne Limit.

➤ **Arbeitszeitverlängerung.** Will ein Beschäftigter die Stundenzahl erhöhen, muss die Firma keine Extrastelle einrichten. Sie muss Beschäftigte aber über ohnehin ausgeschriebene geeignete Stellen informieren und bevorzugt berücksichtigen. Nur nachweislich besser qualifizierte Mitbewerber darf der Chef bevorzugen. Ausnahme: Wollen mehrere Teilzeiter voll arbeiten, hat er freie Hand.

➤ **Elternteilzeit.** Keine Probleme mit der Rückkehr zu Vollzeit gibt es mit Arbeitszeitreduzierungen während der dreijährigen Elternzeit nach der Geburt eines Kindes. Dann kann jeder Beschäftigte während zweier Phasen seine Arbeitszeit auf 15 bis 30 Stunden verringern. Diese Zeiträume sollen mindestens zwei Monate dauern. Der schriftliche Antrag nennt mindestens sieben Wochen vorher Beginn und Umfang der Teilzeitphase.

hochzufahren, kann seine Karriere träume erst recht begraben. „In der Praxis sind Klagen sehr selten, solange das Arbeitsverhältnis halbwegs ordentlich läuft“, sagt Langelotz.

Viel effektiver für Führungskräfte mit Teilzeitwunsch ist es denn auch, von vornherein eine einvernehmliche Regelung zu suchen. „Per Vertrag mit dem Chef lässt sich präzise verabreden, wann die Teilzeit beginnt und zu welchem Zeitpunkt der Leitende wieder voll arbeitet“, erklärt der Frankfurter Anwalt Ulrich Fischer. Das Unternehmen profitiert, weil diese Lösung die Personalplanung erleichtert. Denn Teilzeit nach Gesetz ist unbefristet und damit kaum kalkulierbar. Und der Teilzeiter in spe schützt sein Arbeitsverhältnis vor Spannungen. Zudem weiß er von Beginn an, welche Arbeitsbedingungen ihn bei Rückkehr auf 100 Prozent erwarten.

Wer hingegen den gesetzlichen Weg geht – also Bewerbung auf eine freie Vollzeitstelle –, hat nicht etwa automatisch Anspruch auf lineare Aufstockung des Gehalts nebst alter Bonusregelung.

Das ist alles Verhandlungssache, und diese Gelegenheit nutzt der Chef gerne, um zu sparen“, so die Erfahrung von Arbeitsrechtler Fischer. Obendrein droht Leitenden ein mehr oder weniger verändertes Aufgabengebiet.

Immerhin: Es ist gut zu wissen, dass eventuell das Recht Erste Hilfe bietet. Tritt der Glücksfall ein, dass tatsächlich eine geeignete Stelle in der Firma frei ist, lassen die Gerichte dem Chef keinen Spielraum. So entschieden im Fall einer 41-jährigen Teilzeitarbeiterin aus Mönchengladbach: Als die kaufmännische Angestellte mitteilte, dass sie wieder 40 Stunden pro Woche für das Chemieunternehmen tätig sein wollte, zeigte ihr Chef wenig Interesse. Selbst als sieben Monate später eine Vollzeitkollegin ausschied, ging die freie Stelle an eine andere Bewerberin. Die Teilzeiterin klagte und bekam letztlich vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf recht (5–3–Sa 13/06). Das Unternehmen muss zudem rund 6000 Euro Verdienst nachzahlen.

Alle Argumente, mit denen der Chef sich im konkreten Fall drücken wollte, zogen

nicht. Zunächst gab er an, die von einem anderen Unternehmen angeheuerte Mitarbeiterin sei für den Posten besser geeignet. Mit Fakten belegen konnte er das aber nicht, gab nur Allgemeinplätze zum Besten. Ebenfalls nicht akzeptiert wurde das Argument, die Teilzeitkraft habe die Verlängerung nicht ordnungsgemäß beantragt, sondern nur allgemein „erklärt, dass sie wieder länger arbeiten wolle“.

Doch das genügte dem Gericht. Silke Ruttkamp aus der Kölner Kanzlei RPO, die Anwältin der Teilzeiterin: „Meine Mandantin arbeitet heute wieder in der alten Position, das Arbeitsverhältnis läuft reibungslos.“

Bei Führungskräften nach einem Prozess dürfte dies in der Regel anders aussehen. „Dann droht wohl das Ende der Karriere – zumindest in diesem Unternehmen“, bestätigt auch Ruttkamp. Für den beruflichen Aufstieg in einer anderen Firma hingegen dürfte – vermutet Experte Kaiser – „die Bewerbung aus einer Vollzeitstelle vorteilhafter sein“, selbst wenn die Arbeitszeit nur auf richterliche Anordnung verlängert wurde. □