

# Konkret begründen

Das Recht auf Teilzeitarbeit

Die flexible Arbeitszeit gilt als Modell der Zukunft. Über die Voraussetzungen für die Reduzierung auf einen Teilzeitjob sprach Peter Borstel mit Pia Alexa Becker, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Pflüger Rechtsanwälte in Frankfurt/Main.



Frau Becker, wer darf in Teilzeit arbeiten?

Es ist zwischen Elternzeit und „normaler“ Teilzeit zu unterscheiden. Erstere wird für einen Zeitraum von maximal drei Jahren gewährt. Die normale Teilzeit kann dagegen jeder beantragen. In beiden Fällen muss das Arbeitsverhältnis sechs Monate oder länger bestehen und der betreffende Betrieb mindestens 15 Mitarbeiter beschäftigen.

Wie wird Teilzeit beantragt?

Schriftlich. Bei Elternzeit im Normalfall spätestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Beginn; hier muss die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für mindestens drei Monate auf 15 bis 30 Wochenstunden verringert werden. Bei normaler Teilzeit ist der Antrag spätestens drei Monate vor Beginn der Arbeitszeitverkürzung einzureichen. Mit dem Antrag sind der Umfang der Reduzierung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage festzulegen. Der Arbeitgeber kann entgegenstehende betriebliche Gründe einwenden. Das Gesetz nennt beispielhaft eine wesentliche Beeinträchtigung von Arbeitsablauf oder Sicherheit sowie unverhältnismäßige Kosten.

Was ist darunter zu verstehen?

Der Arbeitsablauf kann beeinträchtigt werden, wenn die Tätigkeit an Maschinenlaufzeiten oder Schichtsysteme gebunden ist. Unverhältnismäßig hohe Kosten entstehen etwa durch zeitaufwendige Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder die teure Anschaffung von Betriebsmitteln. Eine wesentliche Beeinträchtigung der Sicherheit wird selten vorliegen – allenfalls, wenn betriebliche Sicherheitsstandards nur durch einen Vollzeitjob einzuhalten sind. Für die betrieblichen Gründe gibt es keine genaue Definition. Der Arbeitgeber hat ein Organisationskonzept aufzuzeigen, aus dem sich zwingend eine Vollzeitstelle ergibt. Er muss konkret begründen, warum die Aufgaben nicht auf zwei Teilzeitkräfte verteilt werden können.

Kann die Teilzeit später wieder rückgängig gemacht werden?

Die Teilzeit wird unbefristet vereinbart. Das heißt, dass für Teilzeitbeschäftigte kein Anspruch auf mehr Arbeit oder Vollzeitarbeit besteht. Nur wenn im Betrieb eine freie Vollzeitstelle ausgeschrieben wird, ist die Teilzeitkraft bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber auch nicht ohne weiteres wieder mehr Arbeit fordern und eine Änderungskündigung aussprechen. Das geht nur bei schwer wiegenden Gründen. Etwa, wenn die Organisationsform geändert wird, zum Beispiel Kunden auf eine ganztägige Betreuung bestehen.

Müssen Arbeitgeber ein Angebot für Altersteilzeit machen?

Nur wenn das per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt ist. Ansonsten gibt es, gemäß Altersteilzeitgesetz, eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit. Sie wäre möglich, wenn der Arbeitnehmer 55 Jahre oder älter ist und in den letzten fünf Jahren mindestens 1080 Tage versicherungspflichtig beschäftigt war. Allerdings gibt es ohne Einverständnis des Arbeitgebers keine geförderte Altersteilzeit.

# Ausgeprägte Kompetenz

Der klassische Aufstieg wird schwieriger: Fachkarrieren sind die Alternative zur Führungsaufgabe

Die Karriereleiter hochzuklettern bedeutet im herkömmlichen Sinne, auf eine Führungsposition mit mehr Entscheidungsbefugnis, mehr Geld und Personalverantwortung befördert zu werden. Doch die Stellen für Führungskräfte in den Unternehmen werden knapper. Flache Hierarchien und schlanke Organisationen führen dazu, dass immer weniger Führungspositionen benötigt werden. Zudem nimmt in konjunkturell angespannten Zeiten die Personalfuktuation ab. Schlüsselfunktionen sind über Jahre von Stelleninhabern blockiert.

Der klassische Aufstieg wird immer schwieriger. Das stellt aber auch Unternehmen vor Probleme, denn sie müssen Entwicklungschancen und Anreize bieten, damit gute Mitarbeiter nicht das Unternehmen verlassen. „Wenn das Ende der Fahnenstange erreicht ist, bleibt dem Mitarbeiter oft nur ein Wechsel in eine andere Abteilung oder die Kündigung. Unternehmen sind gut beraten, wenn sie andere mögliche Entwicklungsschritte aufzeigen und damit Wertschätzung signalisieren“, betont Hartmut Buck, Experte vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart.

Die Alternative ist die „Fachkarriere“ – bei der leitende Mitarbeiter statt der disziplinarischen Personalverantwortung fachliche Zuständigkeiten übernehmen. Konzerne und große Unternehmen bieten sie schon länger an. So existieren bei der Bosch-Gruppe seit etlichen Jahren Fachlaufbahnen im außertariflichen Bereich. „Gerade in technischen Unternehmen spielen diese Karrierewege eine große Rolle. Denn viele Mitarbeiter möchten ihre exzellente technische Kompetenz einbringen und ausbauen. Sie verspüren keine Neigung, Führungsverantwortung zu übernehmen, wollen sich aber als Experten oder Spezialisten weiterentwickeln“, sagt Carsten Schlichting, Leiter der Führungskräfteentwicklung.

## Schule und Weiterbildung

heute auf den nächsten Seiten

Auch Kaufleute oder Juristen entscheiden sich für die Fachkarriere – denn nicht jeder fühlt sich für Führungsaufgaben berufen. Wer sich für die Fachkarriere entscheidet, den erwarten bei der Bosch-Gruppe die gleichen vertraglichen Bedingungen, eine gleichwertige Vergütung und gleiche Nebenleistungen wie bei den Kollegen mit einer Führungskarriere.

Auch so genannte Projektlaufbahnen sind für Mitarbeiter attraktiv. „Hier liegt der Schwerpunkt aber nicht auf der fachlichen Expertise. Projektleiter, die zunehmend auch interdisziplinäre Teams steuern, müssen über eine ausgeprägte Führungskompetenz verfügen“, betont Schlichting.

Doch viele Unternehmen, nicht nur kleine und mittelständische, scheuen die Einführung von Fachkarrieren. Der Grund: sie verursachen Kosten. Denn die Mitarbeiter erwarten von einer leitenden Position nicht nur mehr Entscheidungsbefugnis und Verantwortung, sondern auch eine angemessene hohe Entlohnung.

Jörg Peter Domschke ist Vergütungsexperte bei Rauser-Towers-Perrin in Reutlingen, und er rät den Unternehmen, nicht an



Auch wer eine Fachkarriere anstrebt, muss heute überzeugend auftreten können.

Foto: Mauritius

der falschen Stelle zu sparen, denn „im Zuge immer schlankerem Organisationen gibt es im Grunde keine Alternative zum Aufbau von Fachkarrieren. Sonst gehen die Leistungsträger früher oder später zum Wettbewerber.“ In der Realität zeige sich auch jetzt schon, dass Unternehmen, die die High Potentials und besonders benötigte Mitarbeiter zu binden, durchaus „Geld nachlegen“.

Andererseits muss sich eine Fachkarriere nicht in jedem Fall im höheren Gehalt niederschlagen. „Die kostenneutrale Fachkarriere steht noch am Anfang – aber sie kommt! Dass Mitarbeiter in der gleichen Entgeltstufe bleiben, sich aber ihre Anforderungen oder Aufgaben wandeln, wird in der

Praxis schon realisiert“, weiß Hartmut Buck vom Fraunhofer IAO. Aber schließlich motiviere Angestellte ja nicht nur ein höheres Gehalt. Spannende und komplexe Aufgaben mit mehr inhaltlicher Entscheidungsbefugnis wissen viele Mitarbeiter zu schätzen, und sie nutzen diese Entwicklungsmöglichkeit durchaus.

Allerdings stehen nicht alle Mitarbeiter der Fachkarriere positiv gegenüber. Ihnen fehlt die soziale Anerkennung, die Führungskräften entgegengebracht wird. Das beginnt im eigenen Unternehmen. „Interne Widerstände sind keine Seltenheit. Fachkarrieren sind keine Selbstläufer, die sich von alleine in den Unternehmen etablieren. Es gibt Vorbehalte von unteren und mittleren

Führungskräften“, so Domschke. Schließlich würden betriebliche Wertgefüge aufgebrochen, wenn „zweite Götter“ auf gleicher Hierarchiestufe mit vergleichbaren Statussymbolen und Gehältern eingeführt werden. Bei der innerbetrieblichen Wertschätzung bestehe noch Handlungsbedarf.

Gute Mitarbeiter schauen auf Entwicklungsziele und denken an den nächsten Karriereschritt. Nicht nur vor dem Hintergrund eines oft beschworenen Fach- und Führungskräfte mangels müssen die Unternehmen Perspektiven bieten. Hartmut Buck vom Fraunhofer IAO: „Die Verantwortlichen sollten nicht erst reagieren, wenn es weh tut: wenn die High Potentials das Unternehmen verlassen!“  
Christiane Siemann

## Krank im Urlaub: Chef informieren

Bei einem Krankheitsfall während des Urlaubes sollten spätestens nach drei Tagen Arbeitgeber und Krankenkasse informiert werden. Nur dann kann der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung geltend machen und mit einer Kostenübernahme durch die Krankenkasse rechnen, sagt Martina Perrenng vom DGB in Berlin. Auch im Ausland sei eine Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung bei einem örtlichen Arzt einzuholen. Diesem werde „grundsätzlich die gleiche Sachkompetenz wie einem deutschen Arzt unterstellt“. Außerdem müsse dem Arbeitgeber und der Krankenkasse die Anschrift im Ausland mitgeteilt werden, falls diese ein Krankenhaus oder einen Arzt in der Nähe angeben möchten. Die Kosten, beispielsweise für ein Telegramm oder teure Auslandsgespräche, hat laut Perrenng der Arbeitgeber zu tragen. Gleiches gilt für eine Übersetzung der Bescheinigung. Die Dauer der Erkrankung werde dann nicht auf den Urlaub angerechnet. dpa

## Unmut kein Kündigungsgrund

Arbeitnehmer dürfen Unmut über ihre Arbeit kundtun, ohne dafür entlassen zu werden. Selbst der vor Zeugen mehrfach geäußerte Hinweis, das Arbeitsverhältnis nicht fortführen zu wollen, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Auf dieses Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg (Az.: 1 Ca 3288/04) macht der Deutsche Anwaltverein aufmerksam. Eine Arbeitnehmerin hatte sich vor Kollegen immer wieder negativ über ihre Arbeit geäußert. Sie wolle ihren Arbeitsplatz verlassen. Außerdem hatte sie während der Arbeitszeit gesagt, es handle sich „heute um den letzten Arbeitstag“. Der Arbeitgeber hatte daraufhin der Frau gekündigt, weil er in den öffentlichen Äußerungen eine Störung des Betriebsfriedens sah. Die Richter waren anderer Meinung. Es handle sich bei den Bekundungen der Arbeitnehmerin nur um Unmutsäußerungen, die allein noch keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellten. dpa

## Temperaturen um 20 Grad ideal

Bei sommerlichen Temperaturen wird so manches Büro schnell zur Sauna. „Die optimale Raumtemperatur liegt zwischen 20 und 22 Grad“, sagte Sylke Neumann von der Abteilung Prävention der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft in Hamburg. Bei einer Raumtemperatur von mehr als 26 Grad wird es laut einer Richtlinie der Arbeitsstättenverordnung kritisch. Dann sollte der Arbeitgeber für ein kühleres Arbeitsumfeld sorgen. „Bei höheren Außentemperaturen als 26 Grad hingegen kann man dies nicht vom Arbeitgeber fordern“, so die Expertin. „Dann gilt die Empfehlung, dass der Unterschied zwischen Innen- und Außentemperatur nicht mehr als sechs Grad beträgt.“ Die gefühlte Temperatur beruhe auf der tatsächlichen Temperatur, der Luftfeuchte und der Luftgeschwindigkeit. Bei Hitze könne daher ein Ventilator Abhilfe schaffen, „solange es individuell als angenehm und nicht als Zugluft empfunden wird.“ dpa

## TERMINE

Infoabend zum berufs begleitenden Lehrgang Fachkaufmann/-frau für **Büromanagement** ist am 18. Juli, 18.30 Uhr, in der VHS Leinfelden. (☎ 16 00-3 17)

Ihren Bachelor of **Management & Financial Markets** stellt die HfB am 18. Juli, 18.30 Uhr, in der IHK Stuttgart vor. (Anmeldung: schober@hfb.de)

Der Fachkreis der Deutschen Gesellschaft für Qualität präsentiert den Erfahrungsbericht **Lean Manufacturing Programm** am 19. Juli, 18 Uhr. (Anmeldung: ☎ 9 56 11 60)

Ab September bietet das IHK-Bildungshaus Grunbach Unterstützung bei der Ausbildung technischer Azubis in metall- und elektrotechnischen Berufen. (☎ 0 71 51/70 95-35). Infoabend zum **Ländermanager China** bzw. **Osteuropa** ist am 24. Juli, 17 Uhr, im IHK-Haus Stuttgart. (☎ 0 71 51/ 70 95-16)

Am 22. Juli, 15.30 Uhr, informiert die Akad-Fachhochschule über ihr Studienangebot und das **Studieren ohne Abitur**. (www.akad-fernstudium.de)

Die TÜV Rheinland Akademie bietet ein Seminar **Das Recht im Einkauf** für Fortgeschrittene am 25./26. Juli in Stuttgart. (☎ 78 23 97 71)

Das Modul „Sich seiner selbst bewusst werden“ der Fortbildungsreihe **Selbst ist die Frau** findet am 29. Juli in Stuttgart statt. (www.impulsgeber-seminare.de)

Gühnenfrei unter ☎ 08 00/1 40 11 40 können sich Frauen werktags von 9 bis 12 Uhr bei der Fernakademie Hamburg über den **Wiedereinstieg** informieren. Kostenlos gibt es einen Bewerbungs-Ratgeber. (www.fernakaademie-klett.de)

## DILBERT



## Offene Lehrstellen

Gute Chancen auf eine Lehrstelle haben derzeit noch Jugendliche, die sich für den Einkauf interessieren. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind bundesweit 22 000 Ausbildungsplätze für so genannte Warenkaufleute frei. Darunter fallen beispielsweise der Groß- und Einzelhandelskaufmann oder der Verkäufer, erläuterte Heinz Oberlach, Sprecher bei der Bundesagentur in Nürnberg. Gesucht werden auch noch Bürokaufleute – in diesem Beruf seien 14 000 Lehrstellen frei. 9300 unbesetzte Ausbildungsplätze gebe es für Gästebetreuer, etwa Kellner. Wer jetzt noch keinen Ausbildungsplatz hat, sollte sich zügig bewerben. Selbst in den Branchen, in denen es derzeit eng ist, denn manche Schulabgänger haben mehrere Zusagen und müssen dann absagen. dpa