

Konzept flexible Arbeitszeit für Berufsträger

vom 7. November 2020

I. Präambel/Ziel

Das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie prägen die Arbeits- und Lebensqualität entscheidend. Reduzierte Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung bieten die Chance, Berufs- und Privatleben noch besser zu vereinbaren. Gleichzeitig erhöhen flexible Arbeitszeiten und insbesondere die Unterstützung von Teilzeit-Modellen die Attraktivität von GvW als Arbeitgeber. Zudem können sie zur spezialisierten fokussierten Beratung der Mandanten von GvW beitragen, so dass sie damit zugleich der internen Umsetzung des GvW Leitbildes dienen.

Das erkennt die Sozietät an und will ihre angestellten Berufsträger¹ bestmöglich darin unterstützen, ihren Beruf in Teilzeit auszuüben, sei dies dauerhaft oder vorübergehend. Teilzeittätigkeit ist insbesondere zur Kinderbetreuung, zur Pflege naher Angehöriger oder zur Ermöglichung einer Promotion möglich, soweit nicht überwiegende betriebliche Gründe entgegenstehen (siehe auch Ziff. VI.6 des Personalkonzeptes in der Fassung vom 16. April 2018).

Das Konzept basiert auf gemeinsamen, einvernehmlichen Lösungen. Es wird damit weder ein Anspruch generiert, noch wird ein etwaiger gesetzlicher Anspruch modifiziert. Insbesondere werden etwaige sich aus dem TzBfG ergebende Ansprüche nicht eingeschränkt. Das Konzept regelt die Rahmenbedingungen für die Möglichkeit, in begründeten Fällen – mit Zustimmung aller Beteiligten – die Arbeitszeit bei GvW zu reduzieren. Dabei ist jeder Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit nach seinen individuellen Umständen zu beurteilen. Einzelfallbezogene Lösungen sollen stets möglich bleiben.

II. Modelle

Zur Veranschaulichung sollen im Folgenden – nicht abschließende – Beispiele dargestellt werden, wie eine flexible Arbeitszeit ausgestaltet sein könnte. Die unterschiedlichen Modelle bieten sich je nach den Umständen des Einzelfalls in unterschiedlichen Situationen (zum Beispiel Modell 2 bei Projektarbeit oder Pflege von nahen Angehörigen) an.

¹ Soweit personenbezogene Bezeichnungen im Maskulinum stehen, wird diese Form verallgemeinernd unabhängig vom Geschlecht verwendet.

1. Modell 1 (Stunden/Tage)

Beim Modell „Stunden/Tage“ erbringt der Berufsträger seine Tätigkeit an einer bestimmten Anzahl von Stunden (bspw. 20 Stunden pro Woche) oder Tagen (bspw. 4 Tage pro Woche).

Wird das Stundenmodell gewählt, verpflichtet sich der Berufsträger, die vereinbarten Wochenstunden zu erbringen. Auf wie viele Tagen diese Stunden verteilt werden, wird zwischen dem Berufsträger und dem zuständigen Partner abgestimmt. Wird das Tagemodell gewählt, verpflichtet sich der Teilzeitmitarbeiter, die vereinbarte Anzahl von Arbeitstagen zu erbringen. Auf welche Wochentage die Arbeitstage entfallen, wird ebenfalls zwischen dem Berufsträger und dem zuständigen Partner abgestimmt. Dabei kann auch vereinbart werden, dass einzelne Wochentage oder bestimmte Tage pro Monat arbeitsfrei sind.

Das Gehalt wird entsprechend dem Anteil der im Rahmen der Teilzeittätigkeit vereinbarten Stunden bzw. Tage errechnet.

Beispiel Stundenmodell: Es werden 20 Wochenstunden an 4 Tagen erbracht, mithin 5 Stunden pro Arbeitstag. Das entspricht 50 % der Arbeitszeit eines in Vollzeit tätigen Berufsträgers. Der Berufsträger in Teilzeit erhält dafür 50 % seines Vollzeitgehaltes.

Beispiel Tagemodell: Der Berufsträger in Teilzeit arbeitet 3 volle Tage. Das entspricht $\frac{3}{5}$ der Arbeitszeit eines Berufsträgers in Vollzeit. Der Berufsträger in Teilzeit erhält dafür $\frac{3}{5}$ seines Vollzeitgehaltes.

2. Modell 2 (Freizeitausgleich)

Beim Modell „Freizeitausgleich“ einigen sich GvW und der Berufsträger auf den Tätigkeitsumfang, den der Berufsträger zukünftig erbringen wird. Der Berufsträger erhält nachfolgend den entsprechenden Anteil des zuvor gültigen Vollzeitgehaltes und ist zunächst im gewohnten Umfang tätig. Der Ausgleich für den Gehaltsverzicht bzw. die Herstellung der Teilzeit erfolgt über die Gewährung zusätzlicher Freizeittage. Diese werden anhand des vereinbarten Tätigkeitsumfangs im Verhältnis zu den Jahresarbeitsdagen in Vollzeit bestimmt. Wann der Freizeitausgleich genommen wird, ist zwischen dem Berufsträger und dem zuständigen Partner abzustimmen. Hierbei soll ein zeitnaher (bspw. quartalsweiser) Ausgleich erfolgen; das Modell ist nicht auf ein mehrjähriges „Ansparen“ der Tage für ein Sabbatical o.ä. ausgerichtet.

Berechnungsbeispiel: Der Berufsträger arbeitet wie üblich, erhält allerdings nur 80 % des bisherigen Vollzeitgehalts. Da er von 220 Jahresarbeitstagen nur 80 %, mithin 176 Tage arbeitet, erhält er 44 Tage Freizeitausgleich.

III. Voraussetzungen

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung kann individuell vereinbart werden. Dabei ist für beide Seiten möglichst große Planungssicherheit zu gewährleisten, so dass ein entsprechender Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit frühzeitig geäußert werden sollte. Voraussetzung für eine Reduzierung der Tätigkeit ist dabei stets die Vereinbarkeit mit laufenden Projekten und der Bearbeitungskapazität im Dezernat.

Zugleich sollen beide Seiten möglichst flexibel in der konkreten Ausgestaltung einer Teilzeittätigkeit sein können. Einvernehmliche Änderungen der Absprachen sind daher jederzeit möglich.

Von Berufsträgern in Teilzeit wird ebenso wie bei Berufsträgern in Vollzeit erwartet, dass sie ihre gesamte Arbeitskraft für die Sozietät einsetzen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Geschäftsentwicklung beitragen.

IV. Ausgestaltung

Der Vergütungsanspruch reduziert sich anteilig. Bonuswürdige Leistungen werden anteilig berücksichtigt. Die Möglichkeiten der beruflichen (Weiter-)Qualifizierung bleiben bestehen.

In begründeten Fällen kann eine reduzierte Arbeitszeit mit Einschränkungen wie beispielsweise einem geteilten Büro verbunden sein.

Dieses Konzept wird durch einen Maßnahmenkatalog ergänzt, der dazu dienen soll, eine Tätigkeit, Weiterentwicklung und Karriere in Teilzeit zu ermöglichen und zu fördern. Wesentliches Ziel ist die Erstellung einer Organisationsstruktur, die vor allem den Erhalt und den weiteren Ausbau des Mandantenstammes gewährleistet, da dieser Grundlage anwaltlicher Tätigkeit und insbesondere auch eines Partner-Cases ist und bleiben soll. Dies kann beispielsweise mit einem „Partnering-Modell“ erreicht werden, bei dem ein anderer Berufsträger den Kontakt zu bestimmten Mandanten des in Teilzeit tätigen Berufsträgers hält und für Bestand und Ausbau der Mandate Verantwortung übernimmt.

V. Teilzeit und Karriere

Teilzeit ist kein Argument gegen Karriere. Der individuelle Wunsch nach Arbeitszeitveränderung soll sich nicht zum Nachteil der Berufsträger auswirken. Auch bei reduzierter Arbeitszeit sollen sämtliche Karrieremöglichkeiten in der Sozietät grundsätzlich offen stehen. Das gilt auch für die Assoziierte Partnerschaft, den Counsel-Status und die

Equity Partnerschaft. Eine Verringerung der Arbeitszeit kann dazu führen, dass wirtschaftliche, persönliche oder sonstige unternehmerische Anforderungen, die an bestimmte Karriereschritte gestellt werden, erst später erreicht werden. Das kann den Karriereweg modifizieren.

Auch für eine Kandidatur für eine assoziierte Partnerschaft und eine Equity-Partnerschaft ist Voraussetzung, dass die Tätigkeit in Teilzeit in einer Größenordnung ausgeübt wird, die eine Wahl des Kandidaten durch die Partnerversammlung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lässt. Die im „Beschluss über die generellen Rechte und Pflichten assoziierter Partner und weitere Einzelheiten gemäß Ziffer 20.3 Satz 4 des Sozietätsvertrages“ und im Papier „Partner-Werden bei GvW Graf von Westphalen“ niedergelegten Kriterien zur persönlichen Eignung sowie die dort genannten Anforderungen an die Spezialisierung, Mandanten/Mandate und Akquisestrategie gelten daher uneingeschränkt. Die Anforderungen im Hinblick auf Umsatz und Einsatz können dagegen an den Umfang der Teilzeittätigkeit und die aufgrund dessen zu erwartende (niedrigere) Umsatzerwartung angepasst werden.

Die Entscheidung über eine Assoziierte Partnerschaft sowie über eine Equity Partnerschaft trifft die Partnerschaft nach Maßgabe des Sozietätsvertrages im Einzelfall.

VI. Verfahren

Zunächst ist die Möglichkeit einer reduzierten Arbeitszeit mit dem jeweils betreuenden Partner, auch unter Berücksichtigung des Dezernats insgesamt, zu klären. Der Wunsch ist aus Planungsgründen rechtzeitig in Textform zu stellen. Der betreuende Partner stimmt sich mit dem jeweiligen Praxisgruppenleiter ab.

Die finale Entscheidung trifft die Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem/den betreuenden Partner(n) und dem/den Praxisgruppenleiter(n).

VII. Rückkehr in Vollzeit

Soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen und es für die Sozietät zumutbar ist, kann der Berufsträger über die gesetzlich geltenden Regelungen hinaus nach Absprache grundsätzlich in Vollzeit zurückkehren oder seine Arbeitszeit wieder erhöhen. Bei einer Rückkehr in Vollzeit oder dem Wunsch, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen, sind der/die betreuende(n) Partner und die Personalabteilung rechtzeitig zu informieren, sofern die Teilzeit nicht ohnehin bis zu einem bestimmten Zeitpunkt befristet ist. Nach Absprache ist auch eine Verkürzung oder Verlängerung einer befristeten reduzierten Arbeitszeit jederzeit möglich. Der Verfahrensweg ist jeweils einzuhalten.