

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff und Grundsätze
3. Formen des Jobsharings
4. Vertragliche Regelung
5. Gesetzliche Beschränkungen
6. Einzelfragen
7. Mitbestimmung
8. Rechtsprechungs-ABC
 - 8.1 Eingruppierung
 - 8.2 Teilzeitananspruch - 1
 - 8.3 Teilzeitananspruch -2
 - 8.4 Verlängerung der Arbeitszeit
 - 8.5 Vertretung

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** hat es in der Hand, wie er seine **Arbeitsplätze** einrichtet. Die Arbeitnehmer sind daher vom Grundsatz her an seine **Weisungen** zu Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung gebunden (§ 106 GewO). Da das Arbeitsleben jedoch einem stetem Wandel ausgesetzt ist, verwundert es nicht, wenn "der" Arbeitsplatz (= eine Stelle) oftmals nicht mehr ein fester Arbeitsplatz ist.

Denn gerade der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit nach § 8 TzBfG hat in den zurückliegenden Jahren dafür gesorgt, dass aus einem (Vollzeit-)Arbeitsplatz mehrere (Teilzeit-)Arbeitsplätze gemacht werden mussten und eine **Arbeitsplatzteilung** erfolgt (s. dazu auch die Stichwörter Teilzeit - Anspruch und Teilzeit - Arbeitsplatzteilung). Mit einer Arbeitsplatzteilung - gleich aus welchem Grund - wird der Weg zum Jobsharing eröffnet.

Amerikanismen waren in der deutschen Sprache schon immer schick und mit dem Begriff "Jobsharing" wurden sie auch im deutschen Arbeitsrecht salonfähig. Die korrekte Übersetzung von "Jobsharing" würde einfach "**Arbeitsplatz-Teilen**" heißen (*job* = Arbeitsplatz, *to share* = (sich) teilen). Derjenige, der auf einem "geteilten" Arbeitsplatz beschäftigt wird, heißt Jobsharer. Und spätestens jetzt weiß man, warum der deutsche Begriff "Arbeitsplatz-Teiler" keine Chance hätte, sich im allgemeinen Sprachgebrauch durchzusetzen...

2. Begriff und Grundsätze

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass sich mehrere Arbeitnehmer die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung - § 13 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Die Arbeitnehmer können das auch freiwillig tun, ohne dafür vom Arbeitgeber besonders angewiesen zu werden. Die **Aufteilung von Arbeit, Arbeitszeit und Freizeit** untereinander ist bei der Arbeitsplatzteilung grundsätzlich Sache der Jobsharer.

Während **Zeitautonomie** und **Verantwortung** das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter und ihren Teamgeist steigern, muss sich der Arbeitgeber vor allem darauf verlassen können, dass der **Arbeitsplatz besetzt** ist und die anfallende **Arbeit erledigt** wird. Vertragliche Beziehungen zwischen den einzelnen Jobsharern untereinander bestehen nicht. Sie bieten sich dem Arbeitgeber auch nicht als Partner eines Jobsharings an. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kommt in der Regel erst dann wieder ins Spiel, wenn es im Jobsharing Probleme gibt.

3. Formen des Jobsharings

Die Basisposition ist simpel: Es wird einfach **ein Arbeitsplatz** (eine Stelle) auf **zwei** (oder mehrere) **Mitarbeiter** aufgeteilt. Die äußere Organisation ist Sache des Arbeitgebers. Komplizierter wird die Sache, wenn **mehrere Arbeitsplätze** auf mehrere Köpfe verteilt werden. Dann müssen Arbeitsplatz-Teams einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung besetzen.

Kein Jobsharing ist das sogenannte "Jobsplitting". Beim "Jobsplitting" gibt es kein Team. Hier werden nur mehrere Mitarbeiter hintereinander eingesetzt. Addiert man die einzelnen **Arbeitszeiteile** der "Sharer" eines Arbeitsplatzes, kommt man regelmäßig zur betriebsüblichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Es bestehen aber keine Bedenken, auch Teilzeitarbeitsplätze in dieser Beschäftigungsform einzurichten.

4. Vertragliche Regelung

Wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis ist auch beim Jobsharing der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Grundlage für den Leistungsaustausch. In diesem Arbeitsvertrag entscheiden sich die Parteien für Teilzeitarbeit. Sie legen eine bestimmte Dauer der geschuldeten Arbeitsleistung fest und vereinbaren dafür eine bestimmte Vergütung. Wie bei jedem anderen Arbeitsvertrag können zusätzliche Leistungen versprochen werden. Daher hat auch der Jobsharer **die einschlägigen tariflichen und gesetzlichen Ansprüche** (z.B. Entgeltfortzahlung - Allgemeines, Urlaub - Allgemeines usw.). Soweit keine besonderen Bestimmungen auf die Arbeitsplatzteilung Anwendung finden, ist der geteilte Job im Grunde ein ganz normales **Teilzeitarbeitsverhältnis**. Vertragspartner sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nicht Arbeitgeber und das Jobsharer-Team.

5. Gesetzliche Beschränkungen

Der Erfolg eines Jobsharing-Modells hängt entscheidend vom **Teamgeist** der eingebundenen Arbeitnehmer ab. So ist es nur verständlich, dass sich **Störungen im Teambereich** auf das gesamte System auswirken. Der Gesetzgeber hat deswegen mit § 13 TzBfG (bis 31.12.2000: § 5 BeschFG) einige **wichtige Grundregeln** aufgestellt:

Kann ein Jobsharer seine Arbeitsleistung nicht erbringen, sind die anderen nur zur **Vertretung** verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben (§ 13 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Eine **Pflicht zur Vertretung** besteht allerdings in Fällen, in denen der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese Vertretung im Einzelfall zumutbar ist, § 13 Abs. 1 Satz 3 TzBfG.

Praxistipp:

Was in der Praxis viel zu oft vergessen wird: Die Vertretung untereinander ist auch in Fällen, in denen dringende betriebliche Gründe vorliegen, nicht selbstverständlich. Sie muss in einer Vorabvereinbarung stehen. Dazu bietet sich für den Arbeitsvertrag folgende Klausel an:

"Leistet ein Teilnehmer des Jobsharings seine Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit, Freistellung oder Urlaubs etc. nicht, stellt der Arbeitgeber einen Vertreter. Das gilt nicht bei Arbeitsverhinderungen, wenn der oder die übrigen Teilnehmer des Jobsharings der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Vertretungspflicht besteht auch aus dringenden betrieblichen Gründen, wenn die Vertretung im Einzelfall zumutbar ist. Die Teilnehmer des Jobsharings können die Vertretung im Einzelfall selbst regeln. Dabei muss sichergestellt sein, dass der Arbeitsplatz besetzt ist und die anfallenden Arbeiten vertragsgemäß erledigt werden."

Scheidet ein Jobsharer aus der Arbeitsplatzteilung aus, ist die darauf gestützte **Kündigung** eines anderen Jobsharers aus der Arbeitsplatzteilung durch den Arbeitgeber unwirksam, § 13 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Aber: Das **Recht zur Änderungskündigung** aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses **aus anderen Gründen** bleibt unberührt, § 13 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

Müssen sich **Gruppen von Arbeitnehmern** auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung i.S. des § 13 Abs. 1 TzBfG vorliegt, findet § 13 Abs. 1 u.

Tarifverträge können von § 13 Abs. 1 u. 3 TzBfG auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichen, wenn sie Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthalten, § 13 Abs. 4 Satz 1 TzBfG . Im Geltungsbereich dieser Tarifverträge können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren, § 13 Abs. 4 Satz 2 TzBfG .

6. Einzelfragen

Das Jobsharing ist in der betrieblichen Praxis **kein Renner** geworden. Es erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand und setzt dem Teamgeist der Mitarbeiter oft arg zu. Das "**Jobsplitting**" - bei dem ein Vollzeitarbeitsplatz einfach in zwei selbstständige Teilzeitarbeitsplätze aufgeteilt wird - ist viel einfacher. Trotzdem werden hier kurz stichpunktartig einige der wichtigsten Probleme des Jobsharings angesprochen:

- Grundsätzlich ist jeder Arbeitnehmer für seine eigene Arbeitsleistung verantwortlich. Er kann also für Leistungsstörungen nur dann eine **Abmahnung** bekommen, wenn ihm ein persönliches Fehlverhalten vorzuwerfen ist.
- Das **Arbeitsentgelt** richtet sich nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen. Findet kein Tarifvertrag Anwendung, müssen die Parteien die Entlohnung einzelvertraglich regeln.
- Der Arbeitgeber legt den vertraglichen **Arbeitsumfang** fest.
- Die Aufteilung der **Arbeitszeit** ist regelmäßig Sache der Jobsharer untereinander.
- Ein **Direktionsrecht** des Arbeitgebers bei der Zeiteinteilung kommt überwiegend nur dann zum Zuge, wenn sich die Jobsharer miteinander nicht verständigen können und es deswegen Probleme gibt.
- Wird ein Jobsharer krank, kann er nach den allgemeinen Bestimmungen **Entgeltfortzahlung** verlangen. Erkrankt er in einer Freistellungsphase, bekommt er dafür keine Vergütung.
- Zwischen dem Arbeitgeber und dem Jobsharer-Team gibt es **kein Gesamtschuldverhältnis**. Die arbeitsvertraglichen Beziehungen bestehen zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Mitarbeitern, nicht zwischen den Mitarbeitern untereinander.
- Für **Pausen** gilt vorbehaltlich besonderer Abmachungen in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag das ArbZG .
- Die einzelnen **Tätigkeiten** können die Jobsharer ebenfalls untereinander abstimmen. Auch hier ist der Arbeitgeber eigentlich nur gefragt, wenn er besondere Vorgaben macht oder sich die Jobsharer nicht einig sind.
- Trotz der weit gehenden Freiheiten besteht - wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis auch - gegenüber dem Arbeitgeber natürlich eine **Weisungsgebundenheit**.

Im Verhältnis zu anderen Rechtsgebieten, z.B. im Vergleich zum Recht der befristeten Arbeitsverträge, gibt es für das Jobsharing **kaum Rechtsprechung**. Auch darin zeigt sich die fehlende praktische Bedeutung.

7. Mitbestimmung

Die Jobsharer sind **Arbeitnehmer** i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG und damit über § 7 BetrVG berechtigt, an der Betriebsratswahl teilzunehmen. Das Jobsharing ist nur eine Form der Teilzeitarbeit . Insoweit gelten hier die gleichen Grundsätze. Die Vereinbarung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses ist mitbestimmungsfrei. Weil die **Einführung der "Arbeitsplatzteilung"** allerdings kollektive Interessen berührt, hat der Betriebsrat hier ein Wort mitzureden. So kann er beispielsweise die **Rahmenbedingungen des Jobsharings** in eine Betriebsvereinbarung packen. Darüber hinaus bestehen die allgemeinen Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Beginn, Verteilung und Ende der Arbeitszeit) und § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit).

8. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Jobsharing **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

8.1 Eingruppierung

Auch wenn diese Entscheidung nicht aus dem klassischen Jobsharing kommt, so zeigt sie doch eine verallgemeinerungsfähige Tendenz: **Oberärzte** in kommunalen Krankenhäusern sind nach dem einschlägigen TV-Ärzte/VKA in die Entgeltgruppe III eingruppiert. Oberarzt ist nach der Protokollerklärung zur **Entgeltgruppe III** ein Arzt, "dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist". Ein Jobsharing zwischen zwei Oberärzten steht der Eingruppierung nicht entgegen. Vorausgesetzt, es wird "eine alternierende, sich in den Zeiträumen jeweils **nicht überschneidende Verantwortung ausgeübt**" (BAG, 22.02.2012 - 4 AZR 199/10).

8.2 Teilzeitanpruch - 1

Die **wirtschaftlichen Nachteile**, die mit der die Arbeitszeitverringerung und Arbeitsplatzteilung begleitenden organisatorischen Maßnahmen verbunden sind, geben nicht ohne Weiteres einen stichhaltigen Ablehnungsgrund für den Teilzeitwunsch eines Arbeitnehmers. Diese Nachteile fallen typischerweise an und sind vom **Vollzugsbefehl des Gesetzgebers** eingeschlossen (LAG Düsseldorf, 02.07.2003 - 12 Sa 407/03).

8.3 Teilzeitanpruch -2

Der Arbeitgeber kann einer Forderung nach **Reduzierung der Arbeitszeit** verweigern, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Betriebliche Gründe können beispielsweise "unverhältnismäßige Kosten" sein (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Der **finanzielle Aufwand**, der mit einer Arbeitsplatzteilung verbunden ist, reicht allein als betrieblicher Grund nicht aus. Die **Kosten** der Arbeitsplatzteilung müssen schon unverhältnismäßig sein (BAG, 23.11.2004 - 9 AZR 644/03).

8.4 Verlängerung der Arbeitszeit

Das **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist **nicht ausgeschlossen**, wenn sich zwei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen (BAG, 23.07.1996 - 1 ABR 13/96).

8.5 Vertretung

Arbeiten zwei Arbeitnehmerinnen in einem Verkaufsgeschäft vereinbarungsgemäß so zusammen, dass **beide abwechselnd eine volle Woche** im Laden sind, liegt entweder eine Arbeitsplatzteilung (zu § 5 Abs. 1 Satz 1 BeschFG, heute: § 13 Abs. 1 TzBfG) oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach § 5 Abs. 3 BeschFG (heute: § 13 Abs. 3 TzBfG) vor. Eine generelle Vertretungsvereinbarung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BeschFG (heute: § 13 Abs. 1 Satz 2 TzBfG) ist nur für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses bei **Ausfall eines Mitarbeiters** im Sinn des § 5 Abs. 1 Satz 1 BeschFG (heute: § 13 Abs. 1 Satz 1 TzBfG) zulässig. Ob eine Arbeitsverhinderung im Sinn der gesetzlichen Vorschriften auch eine Arbeitsverweigerung ist, ist fraglich. Eine Arbeitsverhinderung meint eher die Fälle des § 616 BGB und einer Arbeitsunfähigkeit, nicht die **Verweigerung der Arbeit** durch einen Mitarbeiter (LAG München, 15.09.1993 - 5 Sa 976/92).