

Staatlich finanziertes Job-Sharing als Maßnahme zur Integration von Arbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Arbeit. Ein neues Denkmodell für ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gegen Arbeitslosigkeit.



Es ist Zeit für arbeitsmarktpolitische Reformen.
Pierre Sens

Staatlich finanziertes Job-Sharing als Maßnahme zur Integration von Arbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Arbeit. Ein neues Denkmodell für ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gegen Arbeitslosigkeit.

Fortschrittliche Produktionsmethoden sowie Automationsprozesse in Handwerk und Industrie, dazu zunehmende Digitalisierung in vielen Bereichen, schaffen immer mehr Arbeitsplätze ab und immer mehr Arbeitnehmer gehen den Weg in die Arbeitslosigkeit oder gehen niedrig bezahlte prekäre Arbeitsverhältnisse ein. Diesen Negativtrend gilt es zu stoppen. Das heißt, trotz sinkender Anzahl an Arbeitsplätzen die Anzahl an Arbeitsstellen zu steigern, um die Anzahl an Arbeitslosen zu verringern.

Das Zauberwort hierfür heißt: „**Job-Sharing**“!!!

Job-Sharing an sich ist nichts neues. Staatlich finanziertes Job-Sharing, wenn es nach diesem Denkmodell eingeführt wird, aber schon. Denn hier gibt es wesentliche Unterschiede zum bisherigen althergebrachten Modell des Job-Sharings.

Statt das eine Arbeitskraft 40 Stunden die Woche arbeitet, arbeitet diese im Idealfall beim Job-Sharing nur die eine Hälfte der Arbeitszeit (20 Stunden) und eine andere Arbeitskraft übernimmt die andere Hälfte der Arbeitszeit. Soweit nichts neues. Aber, und das ist der Unterschied zum alten konventionellen Jobsharing-Modell, das **bei vollem Lohn**, als würden 40 Stunden die Woche gearbeitet.

Die zweite Arbeitskraft (den Jobsharing-Partner) bezahlt aber nicht der Arbeitgeber, sondern der Staat. Denn **es ist besser für den Staat in Arbeit zu finanzieren, als Arbeitslosigkeit zu alimentieren.**

Der Staat zahlt also für einen Arbeitnehmer den ganzen Lohn. Der Arbeitgeber hat damit zwei Kompetenzen zum Preis von einem, womit die Kapazität für ihn verdoppelt wird. Die **Bundesagentur für Arbeit** überweist das Geld an den Arbeitgeber, der verpflichtet ist, regelmäßig und pünktlich dem Arbeitnehmer (Jobsharing-Partner) sein Einkommen (Lohn, Gehalt, Arbeitsentgelt) auszuzahlen. Der Jobsharing-Vertrag (*¹) wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber sein, befristet ist nur die Kostenübernahme durch die **Bundesagentur für Arbeit** (bis max. 5 Jahre).

Der Jobsharing-Arbeitnehmer hat damit die gleichen Rechte, zum Beispiel auf Urlaub, wie jede andere Vollzeitkraft auch (und natürlich auch die gleichen Pflichten). Den unbefristeten Arbeitsvertrag schließt also der Arbeitslose mit dem Arbeitgeber ab und die **Bundesagentur für Arbeit** einen befristeten Finanzierungsvertrag mit dem Unternehmer. Der Arbeitgeber hat somit zwei Arbeitnehmer mit Einzelarbeitsverträgen (Hybrides Job-Sharing genannt). Die teilweise Aufteilung nach einzelnen Arbeitsgebieten ist im Job-Sharing möglich, wobei auch einige Gebiete voll austauschbar sind. Und die Arbeitszeitflexibilisierung, im Rahmen des vorherrschenden Arbeits- und Betriebszeitsystems, ist besonders gut für Job-Sharing geeignet. Beide Job-Sharer tragen zum Gelingen dafür die gemeinsame Verantwortung.

Hybrides Job-Sharing sagt man dann, wenn die Jobsharing-Partner ein gemeinsames Unternehmensziel verfolgen und dieselbe Positionsbeschreibung aufweisen und jeweils einzelne Arbeitsverträge haben.

Die Partner haben in etwa den gleichen Wissensstand an Erfahrungen und ergänzen sich mit ihren Fähigkeiten. Die Job-Sharing Partner tragen jeweils eine eigene Verantwortung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Leistung wird vom Arbeitgeber sowohl gemeinsam als auch für jeden einzelnen Job-Sharer getrennt gemessen. In dieser Form des Job-Sharing werden die Kernaufgaben im Team gleichberechtigt verantwortet.

Zu den Kernaufgaben eines Jobsharing-Teams gehören die Kommunikation und die Koordination zwischen den Job-Shareern, sie sind das Herzstück der Teamarbeit. Da die gemeinsame Klärung des Auftrags und der Ziele hier verlangt wird, müssen sie sich daher auch vertrauen können und einander gegenüber Ehrlichkeit wahren. Das verlangt große Solidarität untereinander.

Die Standardwochenregelarbeitszeit ist das gemeinsame Dach, unter dem sich die beiden Job-Sharer intern arrangieren müssen. Der Arbeitgeber hat beiden Job-Shareern vertraglich das Recht eingeräumt, die Aufteilung ihrer Arbeit und Arbeitszeit untereinander abzustimmen. Insofern hier unter den Job-Shareern Einigkeit herrscht, verzichtet der Arbeitgeber auf sein Weisungsrecht hinsichtlich der näheren Aufteilung der Arbeit und der Arbeitszeit. Bei Meinungsverschiedenheit unter den Job-Shareern fällt jedoch das Weisungsrecht zurück an den Arbeitgeber (oder ersatzweise an den direkten Vorgesetzten der Job-Sharer).

Zwischen den beiden Job-Shareern besteht aber kein Rechtsverhältnis, dennoch sind sie gemeinsam für die korrekte Ausführung der Arbeiten verantwortlich. Für gemeinsam verursachte Schäden sind sie deshalb solidarisch haftungspflichtig. Verursacht ein Job-Sharer alleine einen Schaden, so haftet er auch alleine. Der andere kann dafür nicht haftbar gemacht werden. Kritik an ihrer Arbeit müssen jedoch beide als Team einstecken, Lob natürlich ebenso.

Fehler werden immer gemacht, ob als Einzelarbeiter oder im Team. Nur wer nicht arbeitet, macht keine Fehler. Wichtig ist, dass die Job-Sharer sich gegenseitig über vorhandene oder gemachte Fehler unterrichten und keine Unklarheiten im Raum stehen lassen, damit daraus nicht weitere Fehler oder Probleme entstehen, die das Jobsharing-Team gesamt in Frage stellen. Zwei gut passende Partner arbeiten jedenfalls durch schnelles und kreatives Handeln effizienter. Und Entscheidungen werden besser abgestützt, als wenn nur eine Person die Arbeit verrichtet. Ein großer Vorteil also für den Arbeitgeber.

Was das Finanzielle angeht, ändert sich für den Arbeitgeber primär nichts, er zahlt weiterhin für seine bisherige Arbeitskraft 40 Stunden pro Woche (je nach Arbeitsvertrag), hat aber den Vorteil, daß er nun zwei motivierte, nicht überlastete, Arbeitnehmer hat, ohne finanzielle Zuzahlung.

Je nach Betrieb kann es aber, was nicht verschwiegen werden soll, zu (meist geringen) Zusatzkosten kommen, wie beispielsweise erhöhter Verwaltungsaufwand (mehr Personal bedeutet mehr Aufwand für die Personalabteilung.), Kosten der Arbeitsplatzausstattung (wie beispielsweise Berufskleidung) oder Personalzusatzkosten (beispielsweise Essensmarken). Vieles davon ist jedoch steuerlich absetzbar.

Wenn der Arbeitnehmer will, kann er in der nun ausreichenden Freizeit, sofern er nichts anderes vorhat, sich beruflich weiterbilden, zumal wenn der Arbeitgeber dies fördern mag. Oder er nutzt die frei gewordene Zeit für ein Studium seiner Wahl. Am häufigsten wird wohl die Familie und die eigenen Kinder in den Genuss kommen, mehr Zeit miteinander verbringen zu können (oder der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin). Oder die Zeit wird

für Sport, Hobbys und andere Freizeitbeschäftigungen eingesetzt. Aber auch die Betreuung von Eltern und anderen Familienangehörigen wird ein wichtiger Aspekt in unserer alternden Gesellschaft sein, insbesondere wo Pflegekräfte Mangelware sind, in der man die frei gewordene Zeit einsetzen will.

Arbeitnehmer müssen wegen auftretender Lebensereignisse, wie zum Beispiel die Pflege Angehöriger oder die Erziehung eines Kindes, nicht ihre Arbeitsstelle aufgeben, sondern können in einer Jobsharing-Stelle die erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen im Unternehmen einbringen. Jedoch ist dieses Entgegenkommen des Arbeitgebers auch mit einer Gegenleistung verbunden, nämlich das die Arbeit dennoch genau und pünktlich erledigt wird. Wird diese Pflicht durch den Job-Sharer nicht erfüllt, so kann der Arbeitgeber den Job-Sharer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist (und unter Einhaltung des Kündigungsschutzgesetzes sowie betrieblicher Vereinbarungen) wegen einer Leistungsstörung kündigen. Eine Kündigung wäre dann aufgrund von betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Fehlverhalten gerechtfertigt.

Jedenfalls steigt durch Job-Sharing die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das bedeutet aber auch, daß die Job-Sharer zwischen der Verwirklichung der familiären Bedürfnissen wie die Erziehung der Kinder oder die Pflege Angehöriger (insbesondere bei Krankheit), aber auch die Pflege der privaten Kontakte wie Freunde und Familie, die Weiterbildung und Hobbys (sowie die Verwirklichung beruflicher Bedürfnisse) gegenüber den Erfordernissen ihres Arbeitslebens abwägen müssen.

Die Kombination aus allen Bedürfnissen und Wünschen macht die Gestaltung der Arbeitszeit und der privaten Zeit schwierig. Die Job-Sharer können sowohl von den Vorgesetzten und den Kollegen, sowie auch von Freunden und Familie, unter Druck gesetzt werden. Hinzu kommen der eigene Druck nach Selbstverwirklichung und die Befriedigung der individuellen Bedürfnisse. Jedoch steht die viele Freizeit, die man beim Job-Sharing erlangt, den kritischen Punkten so positiv gegenüber, dass dies alle Bedenken beiseite wischt.

Besonders gut geeignet ist die hier vorgestellte Form von Job-Sharing bei Seniormitarbeitern, welche vor dem Ruhestand stehen (so ein bis zwei Jahre davor), um sich zum einen mit mehr Freizeit langsam auf den Ruhestand vorbereiten zu können und zum anderen, zum primären Vorteil des Arbeitgebers, einen Nachfolger einarbeiten zu können. Es geht auch darum, das Know-how der älteren Generation, welche allmählich mit den Senioren in den Ruhestand entschwindet, zu behalten und an nachfolgende Arbeitnehmer weiter zu geben. Wenn das Know-how verloren gegangen ist, muss es später eventuell teuer neu eingekauft werden.

Senioren die noch nicht in den Ruhestand gehen wollen, die ein großes Fachwissen haben, können als Jobsharing-Kraft meist weiter arbeiten, wenn dies für den Betrieb gut ist und vom Arbeitgeber (sowie gegebenenfalls vom Betriebsrat) gestützt wird.

Ein großer Vorteil für den Arbeitnehmer, der sich ins Job-Sharing wagt, entsteht durch Job-Sharing, weil er konzentrierter und motivierter arbeiten kann. Er ist zufriedener und ausgeglichener, was gesundheitliche Schäden durch Überarbeitung und Überlastung vorbeugt. Für den Erfolg des Job-Sharings ist ausschlaggebend, daß nicht nur das Zwischenmenschliche zwischen den Job-Sharern stimmt, sondern vielmehr auch Ausbildungen, beruflicher Werdegang, Alter, persönliche Einstellungen zum Leben und zur Arbeit, private Lebenssituation und vieles andere mehr. Auch ist Job-Sharing ein ideales Lernfeld zur Erweiterung von sozialen Kompetenzen (Durchsetzungsvermögen, Toleranz, Konfliktfähigkeit, usw.). Sympathie zwischen den Jobsharing-Partnern ist zwar keine zwingende

Voraussetzung, sollte aber möglichst dennoch vorhanden sein. Die Chemie sollte also zwischen den beiden Personen stimmen, damit Job-Sharing nicht zum Fiasko wird. Möchten zwei Personen eine Stelle teilen, haben aber eher ein angespanntes und reserviertes Verhältnis zueinander, was natürlich eine Hürde darstellen kann, kann das Jobsharing-Modell nicht herausragend erfolgreich werden. Es sollte also demnach auch eine positive Einstellung zum Job-Sharing bei beiden Job-Sharern vorhanden sein.

Wenn keine positive Grundstimmung zwischen den Jobsharing-Partnern besteht, könnte es zu einem Konkurrenzkampf kommen, wer denn der bessere oder schnellere sei. Ein Wettkampf, wo am Ende der eine auf Platz 1 steht (Sieger) und der andere auf Platz 2 (Verlierer). Dies ist aber für das Job-Sharing selten förderlich, da beide ein Team bilden und zusammen nebeneinander auf einem Podest stehen. Wettkämpfe unterminieren das teambildende Zusammengehörigkeitsgefühl. Es mag zwar für den Arbeitgeber günstig sein, wenn seine Mitarbeiter besser und schneller werden, die beiden Job-Sharer sollten aber gemeinsam als Team dorthin gelangen.

Der Arbeitgeber jedenfalls zahlt nur für einen Arbeitnehmer, also für seine bisher fest angestellte Arbeitskraft. Den anderen Arbeitnehmer (Jobsharing-Partner) bekommt er kostenfrei dazu, vom Staat finanziert. Dafür arbeiten beide in der Regel nur die Hälfte ihrer sonst üblichen Arbeitszeit (nämlich nur 20 Stunden), jedenfalls im optimalen Fall. Falls eine Person aus Krankheitsgründen vorübergehend ausfällt, so braucht der Arbeitgeber nicht lange nach Ersatz suchen., er hat ja noch einen Arbeitnehmer. Es ist eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Ja mehr noch, Job-Sharing schafft Arbeitsstellen und die Zahl der Arbeitslosen kann abnehmen, was wieder zu mehr Lohnsteuereinnahmen für den Staat führt (also geradezu eine Win-Win-Win-Situation). Hier fließt ein Teil des vom Staat investierten Geldes wieder zurück.

Wenn die Arbeit weniger wird, muss man die noch vorhandene Arbeit auf viele Schultern verteilen, anstatt viele Arbeitslose fürs Nichtstun zu finanzieren. Das wäre der beste Weg. Das *bedingungslose solidarische Grundeinkommen*, welches von der Gesellschaft (und auch von einigen Managern) immer lauter gefordert wird, ist jedenfalls nicht der richtige Weg gegen Arbeitslosigkeit und Armut.

Job-Sharing, das ist gelebte soziale Verantwortung. Die Politik muss die Weichen hierfür stellen, damit jeder der arbeiten will und kann, auch eine Jobsharing-Stelle erhält. Die Finanzierung von Jobsharing-Stellen dürfte dem Staat weniger kosten, als **Arbeitslosengeld (ALG1)** mit anschließendem **Hartz IV (ALG2)** oder das **bedingungslose solidarische Grundeinkommen**, falls denn der Wille besteht es einführen zu wollen.

Sozial ist es einem Arbeitslosen Arbeit zu geben, und wenn es nur ein Halbtagsjob im Job-Sharing ist, und nicht seine Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Und das am besten bei vollem Lohn.

Aber was genau ist Job-Sharing? Kurz erklärt:

Primär handelt es sich beim Job-Sharing um ein Arbeitszeitmodell, bei dem zwei Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle teilen und daraus zwei Teilzeitstellen (50/50) entstehen lassen, wobei die Löhne (Arbeitsentgelte) sich entsprechend der geringeren Arbeitszeit verringern. Auch, und das ist ein großer Nachteil, fallen später die Rentenzahlungen geringer aus, da ja auch weniger - in der Zeit des Job-Sharings - in die Rentenkasse eingezahlt wurde.

Nicht jedoch bei dem hier vorgestellten Modell des staatlich finanzierten Job-Sharings!

Beim staatlich finanzierten Job-Sharing handelt es sich nicht um eine Vollzeitstelle die zwei Arbeitnehmer sich teilen und zwei Teilzeitstellen daraus machen und dabei ihren Lohn reduzieren, sondern um zwei Vollzeitstellen, deren Arbeit und Arbeitszeit (50/50) geteilt werden, ohne das daraus zwei Teilzeitstellen entstehen. Womit gesichert ist, daß den Arbeitnehmern keine Lohneinbußen widerfahren und später auch die Rente nicht geringer sein wird.

Wobei die **Bundesagentur für Arbeit** einen Arbeitnehmer finanziert und bezahlt, der zuvor arbeitslos war. Die eingesparte Arbeitszeit für den Arbeitnehmer (Job-Sharer) ist somit „*geschenkte und bezahlte Freizeit*“. Also in etwa so, wenn der Chef an einem heißen Sommertag zu seinen Mitarbeitern sagt, sie können eine Stunde früher Feierabend machen, was auch geschenkte Freizeit ist.

Bei dieser Form des Job-Sharings, mit seiner Arbeitsplatzteilung, entsteht kein Teilzeitarbeitsverhältnis. Daher tritt hier die gesetzliche Regelung des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (TzBfG) nicht in Kraft, was die Teilzeitarbeit und die Befristung angeht. Denn es handelt sich um eine Vollzeitbeschäftigung und die ist unbefristet.

Lediglich §13 Arbeitsplatzteilung kann eine Rolle spielen, denn unter 1. lautet es, dass ein *Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer vereinbaren können, dass zwei (oder mehrere) sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung)*. Des weiteren: *Ist einer dieser Arbeitnehmer verhindert, ist der andere (sind die anderen) zur Vertretung verpflichtet*.

Da es sich jedoch um zwei Vollzeitstellen handelt, sind die Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet Vollzeit zu arbeiten, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, weniger arbeiten zu können, d.h. *Freizeit „geschenkt“ zu bekommen*. Insofern ist die Verpflichtung zur Vertretung quasi obsolet, wenn der Bedarf vorhanden ist, dass der Vollzeitmitarbeiter auch Vollzeit arbeitet.

Der Arbeitgeber bedarf keiner Einverständniserklärung des Arbeitnehmers, daß er bereit sei, wenn sein Teamkollege ausfällt, seine Schicht zu übernehmen. Dies kann er auch nicht ablehnen, da er prinzipiell Vollzeit beschäftigt ist und den Weisungen seines Chefs (Arbeitgebers) unterliegt und damit auch gegebenenfalls seinem unmittelbaren Vorgesetzten (Abteilungsleiter) zu folgen hat, was betriebliche Belange betrifft. Der Arbeitsplatz ist schließlich während der Kernarbeitszeit mindestens durch einen Job-Sharer ständig zu besetzen. Das heißt, fällt ein Job-Sharer aus, so übernimmt der andere zusätzlich seine Schicht.

In vielen Betrieben gibt es Gewerkschaften und die sind weder auf das *bedingungslose Grundeinkommen* gut zu sprechen, noch auf *Job-Sharing* nach dem alten hergebrachten Modell. Die Gewerkschaften dürften aber gegen diese neue Form des Job-Sharings nichts einzuwenden haben und daher keine Einwände pflegen, so dass es weder mit den Gewerkschaften noch mit ihren Betriebsräten Probleme geben wird. Denn dieses hier vorgeschlagene Jobsharing-Modell fördert und verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, worauf Gewerkschaften viel Wert legen, und das bei vollem Lohnausgleich.

Bei Arbeitsplatzverlust kann der Job-Sharer Arbeitslosengeld erhalten, wenn er entsprechend lange Zeit im Arbeitsverhältnis war, anstatt Hartz IV, da er ja eine Vollzeitstelle bekleidet hat.

Wäre es nur eine sozialabgabenfreie Teilzeitstelle, würde dies anders aussehen. Dies ist auch für den Arbeitnehmer der große Vorteil, bei diesem arbeitsmarktpolitischen Modell.

In den Genuss des staatlich finanzierten Job-Sharings könnten jene Personen kommen, die mindestens 21 Jahre alt sind und schon 6 Monate lang arbeitslos waren. Ältere Arbeitslose müssen noch mindestens zwei Jahre zu arbeiten haben (bevor sie beispielsweise in Rente gehen). In den 6 Monaten Arbeitslosigkeit muss der Arbeitslose zudem mindestens 5 Bewerbungen pro Monat geschrieben haben (gesamt also 30), welche nicht von Erfolg gekrönt waren, bevor er sich um eine staatlich finanzierte Jobsharing-Stelle bewerben darf.

Wie kann man an eine staatlich finanzierte Jobsharing-Stelle kommen?

- a) ein Arbeitgeber meldet sich bei der **Bundesagentur für Arbeit** (oder bei einer Jobsharing-Stellenbörse) und bietet eine Jobsharing-Stelle an, die man in Anspruch nehmen kann
- b) ein Arbeitsloser bewirbt sich erfolgreich auf eine angebotene Jobsharing-Stelle oder diese wird ihm von der **Bundesagentur für Arbeit** oder von einer Jobsharing-Stellenbörse vermittelt
- c) ein Arbeitsloser sucht sich einen Job und überzeugt den Arbeitgeber, diesen Job als Jobsharing-Stelle auszuschreiben, den er annehmen kann.

Entlohnung:

Der Arbeitslose erhält das gleiche Gehalt als Jobsharing-Partner, wie der Vollzeitmitarbeiter von seinem Arbeitgeber, der den Arbeitsplatz bisher zu 100% ausfüllte.

Die Gehaltshöhe wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitslosen ausgehandelt. Das Gehalt sollte im Idealfall auf gleicher Höhe sein wie beim angestammten Arbeitnehmer der sein Jobsharing-Partner wird. Bevor der Vertrag jedoch unterzeichnet werden kann, muß der **Bundesagentur für Arbeit** der Arbeitsvertrag gezeigt und die ausgehandelte Gehaltshöhe mitgeteilt werden, da die Agentur ja eine Zeit lang das Gehalt bezahlen muss. Von daher hat die **Bundesagentur für Arbeit** ein Einspruchsrecht (beispielsweise wenn im Arbeitsvertrag das Job-Sharing nicht angesprochen oder genau geregelt wird), um Missbrauch zu verhindern, zumal wenn die Agentur der Ansicht ist, das Gehalt sei außergewöhnlich hoch. Kritisch ist es nämlich dann, wenn das Gehalt des zukünftigen Jobsharing-Partner höher sein soll, als das des angestammten Arbeitnehmers. Über eventuelle Boni-Aufteilungen oder Prämien entscheidet der Arbeitgeber, dem dabei ein Gerechtigkeitsinn nicht fehlen sollte. Oder: Prämien sowie Boni-Zahlungen sind von vornherein vertraglich geregelt.

Einmal in Anspruch genommene Freizeit kann nicht durch den Arbeitgeber auf ein Zeitschuldenkonto angeschrieben werden, um diese später einmal mit angefallenen Überstunden abrechnen zu können. Überstunden müssen, wie es auch sonst üblich ist, abgerechnet werden. Das heißt, sie müssen vom Arbeitgeber vergütet werden. Bei zwei Arbeitsstellen für einen Arbeitsplatz dürften Überstunden jedoch eher selten sein.

Der angestammte Vollzeitarbeitnehmer behält sein bisheriges Gehalt beim Arbeitgeber, auch wenn er fortan nur noch in *Teilzeit* arbeitet (d. h. er nimmt *geschenkte Freizeitstunden* in Anspruch). Er arbeitet aber nur solange *Teilzeit*, wie ein Jobsharing-Partner zur Verfügung steht und beide sich die Arbeitsstelle teilen können. Fällt der Jobsharing-Partner weg (beispielsweise durch Kündigung, Urlaub oder Krankheit), fällt auch sein *Teilzeitjob* weg und er ist wieder in Vollzeit beschäftigt bei seinem Arbeitgeber.

Teilzeit bedeutet also für ihn auch nur, er bekommt *Freizeit vom Arbeitgeber geschenkt*, ohne das seine Vollzeitstelle in Frage gestellt wird. Es ist keine *Teilzeit* im Sinne des *Teilzeit- und Befristungsgesetzes*. Während der neu eingestellte Jobsharing-Partner (von der **Bundesagentur für Arbeit**) einen *neuen* Arbeitsvertrag erhält, wird dem angestammten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Zusatzvertrag (*²) angeboten, jedoch kein Änderungsvertrag des bisherigen Arbeits- oder Dienstvertrages. Sollte der Arbeitnehmer allerdings nicht bereit sein den Zusatzvertrag zu unterzeichnen (der ihm ja auch keine finanziellen Nachteile einbringt) und damit nicht bereit ist, aufgrund betrieblicher Belange einen Jobsharing-Partner zu akzeptieren, kann das zu einer Kündigung führen, da er betriebliche Belange ignoriert. Da aber ein Jobsharing-Partner Vorteile bietet für den Arbeitnehmer, insbesondere viel Freizeit bei vollem Lohnausgleich, werden Streitigkeiten hier eher selten sein. Problematisch wird dies vermutlich nur bei Arbeitnehmern, die ihre Arbeit mehr lieben als jede Freizeitmöglichkeit und lieber den ganzen Tag am Arbeitsplatz sind als zu Hause, was eher selten der Fall sein dürfte. Im Streitfall entscheiden Arbeitsgerichte.

Problematisch kann Job-Sharing sein, wenn ein angestammter Arbeitnehmer (beispielsweise in einer Werkstatt) plötzlich in den Genuss von viel bezahlter Freizeit kommt, weil er einen Jobsharing-Partner erhält, aber andere angestammte Arbeitnehmer nicht. Dies kann zu Neid und Missgunst im Betrieb führen. Im schlimmsten Fall sogar zu Sabotage. Hier muß der Arbeitgeber schon im Vorfeld für Ruhe im Betrieb sorgen, wie auch immer er das machen will. Hier ist sein Talent als Manager gefordert. Jedenfalls sollte er ein Auge auf seine (missgünstige) Belegschaft haben.

Das Jobsharing-Paar wird sich, allein schon wegen des Neidfaktors, gegenüber den Kollegen immer wieder beweisen müssen und unter ständiger Beobachtung von Mitarbeitern (und freilich auch von der Geschäftsleitung) stehen, was einen enormen Druck aufbaut, mit dem sie umgehen müssen.

Das althergebrachte Jobsharing-Modell hat den großen Nachteil, weswegen es in der Praxis selten genutzt wird und somit nur ein Nischendasein in unserer Arbeitswelt fristet, dass ein Arbeitnehmer bereit sein muss, seine Vollzeitstelle gegen eine Teilzeitstelle einzutauschen und damit akzeptieren muss, einen erheblichen finanziellen Verlust an Arbeitsentgelt zu erleiden. Dazu sind verständlicherweise nur wenige Arbeitnehmer bereit. Wenn der Arbeitnehmer jedoch keinen finanziellen Verlust hätte, dann werden sich viele Arbeitnehmer finden lassen, die ihre Vollzeitstelle in eine Jobsharing-Stelle verwandeln möchten (vermutlich mehr als es Arbeitslose gibt). Dies ist der große Vorteil dieses neuen arbeitsmarktpolitischen Modells des Job-Sharings. Auf diesem Weg kommt man peu a peu zur Vollbeschäftigung und es bedarf keiner Phantastereien mehr bezüglich eines bedingungslosen Grundeinkommens. Der Gesetzgeber (bzw. das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**) muss nur die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür schaffen, damit die Wirtschaftsunternehmen auf diesen Zug auch aufspringen. Das alte Jobsharing-Modell war ja auch schwer zu vermitteln und umzusetzen, da ja nicht nur der angestammte Arbeitnehmer beim Arbeitgeber bereit sein muss erhebliche Einkommenseinbußen zu akzeptieren (was seine wirtschaftliche Existenz bedrohen würde), auch der Arbeitslose muss damit einverstanden sein, eine halbe Stelle mit einem geringen Gehalt zu erhalten. Das kommt bei beiden nicht gut an. Verständlich das Job-Sharing dieser Art keine Beliebtheit erlangen konnte.

Rechtlich muß das für den Arbeitslosen der **Bundesagentur für Arbeit** so laufen, daß ihm ein unbefristeter 40-Wochenstunden-Jobsharing-Arbeitsvertrag angeboten wird, indem geregelt ist, daß er nur max. die Hälfte zu arbeiten braucht, bei gleicher Entlohnung, solange der

andere Arbeitnehmer zur Verfügung steht und es die betrieblichen Verhältnisse ermöglichen. Fällt der andere Arbeitnehmer aus (beispielsweise durch Kündigung, Urlaub oder Krankheit) wird der Jobsharing-Partner statt *Teilzeit* Vollzeit arbeiten (er wird ja auch für Vollzeit bezahlt), bis der ausgefallene Arbeitnehmer wieder zurück ist oder durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt wird.

Sollte der Arbeitgeber es dem von der **Bundesagentur für Arbeit** bezahlten Jobsharing-Partner allerdings dauerhaft nicht ermöglichen, nach einer Einarbeitungszeit, weniger als 40 Stunden die Woche zu arbeiten, weil er ihn ständig als 40 Stunden-Kraft einsetzen will, dann ist dies Vertragsbruch gegenüber der **Bundesagentur für Arbeit** mit ihrem Finanzierungsvertrag und der Arbeitgeber wird Schadensersatzpflichtig, was vertraglich geregelt sein muss.

Benötigt der Arbeitgeber für eine Vollzeitstelle mehr als einen Job-Sharer, so steht ihm dies frei solche einzustellen, jedoch finanziert die Bundesagentur für Arbeit nur eine Jobsharing-Stelle pro Vollzeitarbeitsplatz. Der Arbeitgeber muss also weitere Job-Sharer selbst finanzieren, wenn er für einen Arbeitsplatz mehrere Job-Sharer benötigt oder solche wünscht.

Es könnten zwar Gründe geben, beispielsweise durch Kündigung des angestammten Arbeitnehmers, den Jobsharing-Partner von der **Bundesagentur für Arbeit** eine gewisse Zeit lang 40 Stunden die Woche arbeiten zu lassen (er hat ja auch einen Vollzeitarbeitsvertrag), aber dies ist nicht als Dauerlösung gedacht. Der Arbeitgeber hat also dafür Sorge zu tragen, baldmöglichst eine Ersatzkraft einzustellen, für den verloren gegangenen Arbeitnehmer. Will er dies nicht, so hat er dem Jobsharing-Partner einen neuen Arbeitsvertrag als Vollzeitstelle anzubieten, anstelle des „Vollzeit“-Jobsharing-Vertrages, wobei der Arbeitgeber die Vollzeitstelle dann selbst finanziert, womit die **Bundesagentur für Arbeit** dann aus dem Jobsharing-Finanzierungsvertrag ausscheidet und zu keiner Zahlung mehr verpflichtet ist.

Der Jobsharing-Partner der **Bundesagentur für Arbeit** hat zwar einen Vollzeitarbeitsvertrag vom Arbeitgeber erhalten, dennoch ist es auch gleichzeitig ein Jobsharing-Vertrag, der einen Arbeitsplatz und die Arbeitszeit mit einem anderen Arbeitnehmer teilen soll. Verhindert der Arbeitgeber aber die Teilung der Arbeitszeit und ist der Jobsharing-Arbeitnehmer nur Vollzeit beschäftigt, widerspricht das dem Jobsharing-Modell des Arbeitsvertrages und der Finanzierungsvertrag der **Bundesagentur für Arbeit** ist damit zu Lasten des Arbeitgebers zu kündigen. Hier müssen Juristen der **Bundesagentur für Arbeit** entsprechende Verträge ausarbeiten, die der Arbeitgeber zu unterzeichnen hat.

Prinzipiell ist es natürlich zu befürworten, wenn der Arbeitnehmer eine dauerhafte Vollzeitstelle bei einem Arbeitgeber bekommt, aber nicht auf Kosten der **Bundesagentur für Arbeit**. Das Modell lautet ja immerhin noch Job-Sharing, was eben die Teilung der Arbeitszeit, nebst Arbeitsplatz, beinhaltet. Nur wenn der Arbeitgeber dies auch gewährleistet, kann er von der **Bundesagentur für Arbeit** die Finanzierung des Jobsharing-Partners verlangen, für den von der **Bundesagentur für Arbeit** bewilligten Zeitraum.

Die Arbeitnehmer (Jobsharing-Partner) müssen sich auf eine Teilzeitarbeitszeit einigen, sofern diese nicht vom Arbeitgeber vorgeschrieben ist. Zumindest sollte der Arbeitgeber den großen Rahmen aufstellen, worin sich die Jobsharing-Partner ihre Arbeitszeit teilen können. Es gibt hier viele verschiedene Modelle, in welchem Rahmen sich die Jobsharing-Partner ihre Arbeitszeiten individuell untereinander festlegen dürfen.

Zum Beispiel: morgens/nachmittags (gegebenenfalls abwechselnd).

Die Halbtagsvariante ist aber problematisch, wenn Job-Sharer lange Wegezeiten zur Arbeitsstelle haben (Pünktlichkeit bei Arbeitsbeginn ist unerlässlich).

Oder: Montag/Dienstag ganzer Tag, Mittwoch halber Tag. Für den anderen: Mittwoch halber Tag, Donnerstag/Freitag ganzer Tag.

Denkbar ist auch ein monatlicher Wechsel.

Ebenfalls denkbar wäre auch ein halbjähriger Wechsel. Die ersten 6 Monate arbeitet der eine Jobsharing-Partner, die zweite Jahreshälfte der andere Jobsharing-Partner. Ein Problem könnte hier entstehen, wenn der eine Jobsharing-Partner nach 6 Monaten Freizeit (Januar bis einschließlich Juni) nicht mehr zur Arbeit kommt. Das bedeutet dann für den anderen, dass er das ganze Jahr in Vollzeit arbeiten muss (also auch von Anfang Juli bis Ende Dezember) und nicht mehr in den Genuss des Job-Sharings kommt. Eigentlich ist dieses Modell nur in Familienbetrieben denkbar, wo man sich in der Regel aufeinander verlassen kann.

Die Job-Sharer müssen sich aber nicht an fest geregelte Arbeitszeiten halten, sie können auch ganz individuell und flexibel, nach jeweilig aktueller Situation, ihre Arbeitszeiten regeln. Das wesentliche dabei ist, dass es zu keinen Problemen kommt. Egal zu welchem Arbeitszeitmodell man sich entscheidet, es muss ein gut funktionierendes Team sein und es muss sich immer für den Chef so anfühlen, als wäre es eine Person und nicht zwei individuelle Jobsharing-Partner.

Können sich die Jobsharing-Partner nicht auf ein Arbeitszeitmodell einigen oder gibt es Probleme bei der Durchführung, entscheidet strikt der Arbeitgeber wie das Arbeitszeitmodell auszusehen hat. Es ist also von großem Vorteil für alle Beteiligten, wenn sich die Jobsharing-Partner schnell und stressfrei auf ein Arbeitszeitmodell einigen können sowie auf die Urlaubszeitenregelung. Es bedarf grundsätzlich bei beiden Jobsharing-Partnern, die ja nun eine Solidargemeinschaft sind (sein sollen), die Fähigkeit, Aufgaben und Abläufe kompromissbereit zu organisieren, einen fairen Umgang miteinander zu pflegen, dabei Dominanz zu unterlassen, um letztendlich die beste Lösung zu finden für Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe, ohne sich von Sturheit und Durchsetzungswillen leiten zu lassen. Hierzu bedarf es einer Fülle von Spielregeln, um eine Arbeitszeitflexibilität gewährleisten zu können. Das Ziel ist hier das Maß der Dinge, nicht der eigene Wille. Von daher sind klare Absprachen in Bezug auf Arbeit und Arbeitszeit unerlässlich. Das erfordert natürlich Disziplin und Planung bei den Jobsharing-Partnern sowie auch die Fähigkeit mal zurückstecken zu können, wenn es für einen selbst einmal nicht optimal läuft. Eine Frustrationstoleranz (Enttäuschungsfestigkeit) sollte also vorhanden sein, vor allem um Stabilität als Team gewährleisten zu können.

Problematisch ist auch beim Job-Sharing, daß jede neue Person in sein Arbeitsfeld eingearbeitet werden muss, was seine Zeit dauert (nur die wenigsten sind sogenannte *Überflieger*, die schnell alles erlernen können). Am Anfang wird die Arbeitszeit nicht gleich auf 50/50 reduziert werden können. Zeigt aber ein Jobsharing-Partner das er nur schwer lernfähig ist, kann dies zu einer Krise und letztendlich zur Auflösung des Arbeitsvertrages führen (insbesondere innerhalb der Probezeit). Wie lange der Arbeitgeber dem Job-Sharer eine Einarbeitungszeit gönnt, obliegt ihm selbst und richtet sich meist nach betrieblichen Belangen. In der Regel ist die Einarbeitungszeit aber gering.

Je besser und schneller der angestammte Arbeitnehmer den neuen Jobsharing-Partner einarbeitet, um so eher können sie ihre Arbeitszeitverkürzung einplanen und organisieren. Zur

Erfüllung ihrer gemeinsamen Aufgabe, ist daher eine enge wechselseitige Abstimmung unerlässlich.

Jobsharing zwingt deshalb zu partnerschaftlichem Denken. Das bedeutet: Mitdenken, Vorausdenken, Nachdenken, gegebenenfalls der Situation entsprechend Umdenken. Gemeinsam und gut abgestimmt ist man leistungsfähiger als ein Einzelkämpfer, der sich 8 Stunden am Tag abmüht, seine Arbeit bewältigen zu können. Vermieden werden muss aber eine Abhängigkeit von einem Jobsharing-Partner, indem nur er gewisse Aufgaben erfüllen kann. Fällt er aus, ist ein weiteres Arbeiten dann nicht mehr möglich. Deshalb müssen beide Job-Sharer alle Tätigkeiten möglichst gleich gut ausüben können. Trainingsaktivitäten zur Beseitigung von Qualifikationslücken sind unerlässlich, wenn die bisherige Qualifikation nicht ausreichend ist. Es kann aber sein, zumindest in der Einarbeitungszeit, dass ein Job-Sharer dem Neuling gegenüber zeitweise weisungsbefugt ist, um die korrekte Ausführung der Arbeit gewährleisten zu können. Ansonsten sind die Job-Sharer mit Rechten und Pflichten gleich gestellt.

Wenn zwei Job-Sharer sich einen Arbeitstag von 8 Stunden teilen, so hat jeder 4 Stunden Arbeitszeit zu bewältigen. So der optimale Fall. Also wenn weder Informationen noch Arbeitsgerät oder anderes übergeben werden müssen. In der Regel ist dies eher selten so. Wenn die Übergabezeit (die sogenannte Überlappungszeit) 1 Stunde dauert, so arbeiten beide 5 Stunden am Tag. Was aber auch kein Grund zur Klage ist, denn es sind immerhin noch 3 Stunden weniger, als der übliche 8 Stunden Arbeitstag. Für jeden Arbeitnehmer sind das 3 geschenkte Freizeitstunden. Bei 20 Arbeitstagen immerhin 60 Stunden Freizeit, also anderthalb Wochen (bei einer zugrunde gelegten 40 Std.-Woche).

Es ist auch nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber das Instrument „*Job-Sharing*“ dazu nutzen werden, auszutesten, ob es einen besseren Arbeitnehmer gibt, als den derzeitigen. Das wird dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber nicht hundertprozentig mit der Leistung des bisherigen Arbeitnehmers zufrieden war. Mit Job-Sharing kann er einen neuen Mitarbeiter einarbeiten lassen, ohne gleich den alten Mitarbeiter durch Kündigung zu verlieren. So hat er die Möglichkeit beide Arbeitnehmer auf ihre Leistung hin zu beobachten und kann feststellen, ob er mit seiner (ausgesprochenen oder auch unausgesprochenen) Kritik richtig lag. Da sich aber in der Zeit des Job-Sharings meist alles zum Guten entwickelt, da die Zufriedenheit des Arbeitnehmers und seine Produktivität steigt, wird er gerne beide Arbeitnehmer behalten wollen und verzichtet dann auf eine Kündigung, solange die Finanzierung beider Arbeitsplätze gewährleistet ist.

Wenn das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** der Meinung ist, *staatlich finanziertes Job-Sharing* ist nicht finanzierbar, dann darf man dem entgegenhalten, dieses Ministerium kann ja erst einmal ein Volumen von 30 Milliarden Euro zur Verfügung stellen, zumindest um eine gewisse Anzahl an Jobsharing-Stellen zu ermöglichen. Bei dieser Summe gehe ich von 1.000.000 Arbeitsstellen aus, die hiervon geschaffen werden können. Wobei ein Teil des eingesetzten Geldes an den Staat durch Lohnsteuer und Soli-Zuschlag wieder zurückfließt.

Das errechnet sich wie folgt:

Als hypothetisch angenommenen Jahresdurchschnittsverdienst (brutto), für den Arbeitnehmer im Job-Sharing, werden 30.000,- Euro veranschlagt. Das sind für den Job-Sharer 2.500,- Euro brutto monatlich bei 12 Gehältern. Ein durchaus übliches durchschnittliches Arbeitsentgelt. 30 Milliarden Euro Finanzmittel durch 30.000,- Euro Jahresdurchschnittsverdienst (brutto) geteilt, ergibt eine Millionen ($30.000.000.000 / 30.000 = 1.000.000$). Also können eine

Millionen Arbeitslose mit diesem Geld finanziert und in Arbeit gebracht werden. Vorausgesetzt, es gibt auch mindestens eine Millionen Jobsharing-Stellen. Die werden die Unternehmer/Manager in Deutschland sicher gerne zur Verfügung stellen, aufgrund der großen Vorteile für ihre Unternehmen. Es werden zwar damit nicht 1 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen, aber 1 Millionen neue Arbeitsstellen, die sich auf 1 Millionen vorhandener Arbeitsplätze verteilen. Der Versuch ist es auf jeden Fall Wert, dieses Reformprogramm in die Hand zu nehmen, wenn auch eventuell erst einmal mit geringerem finanziellen Aufwand, als hier vorgeschlagen. Auf diesem Wege kommt man dann auch zu Erkenntnissen, wie gut dieses Reformprogramm von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angenommen und umgesetzt wird. Bei gutem Erfolg lassen sich dann mehr Gelder bereitstellen. Das Ziel ist schließlich Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Von den 30.000,- Euro Jahresbruttolohn, die der Arbeitnehmer erhält (Beispiel hier: Steuerklasse 1, männlich, NRW), gehen beispielsweise folgende Summen per anno ab:

Rentenversicherung 2.790,-
Arbeitslosenversicherung 450,-
Pflegeversicherung 458,-
Krankenversicherung 2.520,-
Lohnsteuer 3.585,-
Soli-Zuschlag 197,-
Kirchensteuer 323,-

verbleiben ihm 19.677,- Euro per annum. Im Monat sind das aufgerundet 1.640,- netto. Die Abgabenlast beträgt für ihn 34,41 %. Das sind monatlich 860,- Euro für Abgaben und Steuern. (Alle Angaben ohne Gewähr.)

Die Bundesregierung hat mit Zustimmung des Bundesrates für 2018 ein durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt auf 37.873,- Euro per anno festgelegt. Hierin sind auch alle Spitzenverdiener mit eingerechnet. Bei der Berechnung werden Daten verwendet, die das statistische Bundesamt erhebt. Jedoch ist dieses Durchschnittseinkommen für Job-Sharing zu hoch angesetzt, da Spitzenverdiener (Manager und Selbständige) sich kaum des Job-Sharings bedienen werden. Von daher ist das Bruttoarbeitsentgelt geringer anzusetzen, möglicherweise sogar geringer als 30.000,- Euro, da es viele Jobs im Niedriglohnsektor betreffen wird, wo nur Mindestlohn gezahlt wird.

Die Politik muss sich nun entscheiden, ob sie Millionen arbeitsfähige Menschen weiterhin mit Milliardengeldern (2016 waren es **55,5 Milliarden**) fürs Nichtstun bezahlen will (ALG1, ALG2) oder ob sie eine fortschrittliche, moderne und marktorientierte Arbeitsmarktreform in die Wege leitet, indem sie dem hier vorgeschlagenen Modell des staatlich finanzierten Job-Sharings den Weg ebnet und damit vielen arbeitslosen Menschen zu einer Arbeitsstelle verhilft. Je mehr Menschen in Arbeit sind, um so höher wird das Bruttosozialprodukt der BRD sein und um so höher kann der Lebensstandard der Bürger werden. Zudem wird die Wirtschaft und ihre Unternehmen gestärkt. Und auch die Rentenkasse profitiert davon, da sie mehr Einnahmen erzielen wird. Die Renten werden also sicherer. Dieses Ziel zu erreichen, sollte uns allen eine Ehre sein.



www.jobsharing-partner.de
jobsharing-partner@t-online.de

(*1) So könnte/sollte ein Teil des Jobsharing-Arbeitsvertrages aussehen, die ein Arbeitsloser zu unterzeichnen hat:

- Dieser Arbeitsvertrag ist ein Vollzeitarbeitsvertrag (mit einer 40 Std.-Woche), bei der der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, im Job-Sharing, mit entsprechend reduzierter Arbeitszeit, zu arbeiten, sofern es betriebliche Umstände ermöglichen, ohne dass das vereinbarte Grundgehalt davon berührt wird.
- Bedarf es aufgrund betrieblicher Belange Überstunden zu leisten, die der Arbeitgeber anordnen muss, so sind diese zu vergüten. Abgeleistete Freizeitstunden dürfen nicht auf ein Zeitschuldenkonto geschrieben und mit Überstunden abgerechnet werden.
- Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, mit einem Job-Sharer zusammen zu arbeiten und sich Arbeit sowie Arbeitszeit mit ihm gerecht zu teilen.
- Der Job-Sharer erklärt sich damit einverstanden, dass der bisherige Arbeitnehmer, der nun auch zum Job-Sharer wird, ihn in seine Arbeit so einweist, dass er die Arbeit nach einer Einarbeitszeit selbständig ausführen kann.
- Beide Job-Sharer haben die gleichen Rechte und Pflichten.
- Die Arbeitszeit können der bisherige Arbeitnehmer und der neu eingestellte Job-Sharer sich gemeinsam zu gleichen Teilen aufteilen, insofern es keine andere Weisungen vom Arbeitgeber gibt.
- Der Arbeitsplatz ist während der Kernarbeitszeit mindestens durch einen Job-Sharer ständig zu besetzen. Während der Übergabezeit können beide Job-Sharer den Arbeitsplatz gemeinsam besetzt halten.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitsplatz während der Kernarbeitszeit auch außerhalb seiner Schicht besetzt zu halten, wenn der andere Job-Sharer als Arbeitskraft kurz- oder längerfristig ausfällt, unabhängig der Gründe für sein Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Hat der Arbeitnehmer schon das Firmengelände verlassen und kann so vom Ausfall seines Jobsharing-Partners keine Kenntnis erlangen, so ist ihm das nicht anzulasten. Spätestens am folgenden Tag ist er dann verpflichtet Vollzeit zu arbeiten, bis der Job-Sharer (oder eine Ersatzkraft) die andere hälftige Jobsharing-Stelle wieder übernimmt.
- Beide Arbeitnehmer, die sich als Job-Sharer einen Arbeitsplatz teilen, haben sich im Rahmen der betriebsüblichen Beschäftigungszeit über die Aufteilung der Arbeitszeit gemeinschaftlich abzustimmen. Wie auch immer die Aufteilung erfolgt, sie muss so gestaltet sein, daß sich hieraus keine Probleme bezüglich der fertig zu stellenden Arbeit ergeben.
- Können die beiden Job-Sharer sich nicht auf ein Arbeitszeitmodell einigen, kann der Arbeitgeber die Aufteilung der Arbeitsbereiche und der Arbeitszeit verbindlich für beide Job-Sharer festlegen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb eines möglichen Zeitrahmens, eine Vertretung zu stellen, wenn ein Job-Sharing-Partner wegen Urlaub, Krankheit oder aus anderweitigen Gründen verhindert ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

(*2) So könnte/sollte ein Teil des Zusatzvertrages aussehen, den ein Arbeitnehmer zu unterzeichnen hat, wenn er einen Jobsharing-Partner bekommt:

- Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, mit einem Job-Sharer zusammen zu arbeiten und sich Arbeit sowie Arbeitszeit mit ihm gerecht zu teilen.
- Sein Arbeitsvertrag und sein Gehalt als Vollzeitkraft bleiben unangetastet bestehen.
- Beide Job-Sharer haben die gleichen Rechte und Pflichten.
- Der Arbeitnehmer weist den Job-Sharer in seine Arbeit so ein, dass dieser die Arbeit nach einer Einarbeitszeit selbständig ausführen kann.
- Die Arbeitszeit können der Arbeitnehmer und der Job-Sharer sich gemeinsam zu gleichen Teilen aufteilen, insofern es keine andere Weisungen vom Arbeitgeber gibt.
- Der Arbeitsplatz ist während der Kernarbeitszeit mindestens durch einen Job-Sharer ständig zu besetzen. Während der Übergabezeit können beide Job-Sharer den Arbeitsplatz gemeinsam besetzt halten.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitsplatz während der Kernarbeitszeit auch außerhalb seiner Schicht besetzt zu halten, wenn der andere Job-Sharer als Arbeitskraft kurz- oder längerfristig ausfällt, unabhängig der Gründe für sein Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Hat der Arbeitnehmer schon das Firmengelände verlassen und kann so vom Ausfall seines Jobsharing-Partners keine Kenntnis erlangen, so ist ihm das nicht anzulasten. Spätestens am folgenden Tag ist er dann verpflichtet Vollzeit zu arbeiten, bis der Job-Sharer (oder eine Ersatzkraft) die andere hälftige Jobsharing-Stelle wieder übernimmt.
- Beide Arbeitnehmer, die sich als Job-Sharer einen Arbeitsplatz teilen, haben sich im Rahmen der betriebsüblichen Beschäftigungszeit über die Aufteilung der Arbeitszeit gemeinschaftlich abzustimmen. Wie auch immer die Aufteilung erfolgt, sie muss so gestaltet sein, dass sich hieraus keine Probleme bezüglich der fertig zu stellenden Arbeit ergeben.
- Können die beiden Job-Sharer sich nicht auf ein Arbeitszeitmodell einigen, kann der Arbeitgeber die Aufteilung der Arbeitsbereiche und der Arbeitszeit verbindlich für beide Job-Sharer festlegen.
- Bedarf es aufgrund betrieblicher Belange Überstunden zu leisten, die der Arbeitgeber anordnen muss, so sind diese zu vergüten. Abgeleistete Freizeitstunden dürfen nicht auf ein Zeitschuldenkonto geschrieben und mit Überstunden abgerechnet werden.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb eines möglichen Zeitrahmens, eine Vertretung zu stellen, wenn ein Job-Sharing-Partner wegen Urlaub, Krankheit oder aus anderweitigen Gründen verhindert ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.
- Dieser Zusatzvertrag verliert seine Gültigkeit, wenn der Arbeitgeber das Jobsharing-Modell für beendet erklärt. Hierzu bedarf es der Schriftform.

Nachwort:

Zu einem ehrlichen Exposé gehört es, Vor- und Nachteile aufzuzählen. Das habe ich getan. Festzustellen ist jedenfalls, dass die positiven Seiten weit überwiegen und man die weniger positiven Seiten gut in den Griff bekommen kann. Experten (vorrangig Juristen) müssen jetzt die Reform im Detail ausarbeiten, um aus diesem Exposé eine Gesetzesvorlage werden zu lassen. Denn Deutschland braucht eine moderne arbeitsmarktpolitische Reform, um der Zukunft gewappnet zu sein. Anscheinend fehlten bisher die Ideen und der Mut für solch einen Neuansatz. Mit dem *staatlichen finanzierten Job-Sharing* gibt es jetzt so eine neue Idee. Nun braucht es den Mut der Politiker, und ebenso der Unternehmensführer, diese Idee in die Tat umzusetzen. Ich wünsche all diejenigen, die es umsetzen wollen, viel Erfolg.

Pierre Sens



**Jobsharing
Partner**

Herausgeber:

Pierre Sens
Brandenburger Allee 9
16227 Eberswalde

jobsharing-partner@t-online.de