

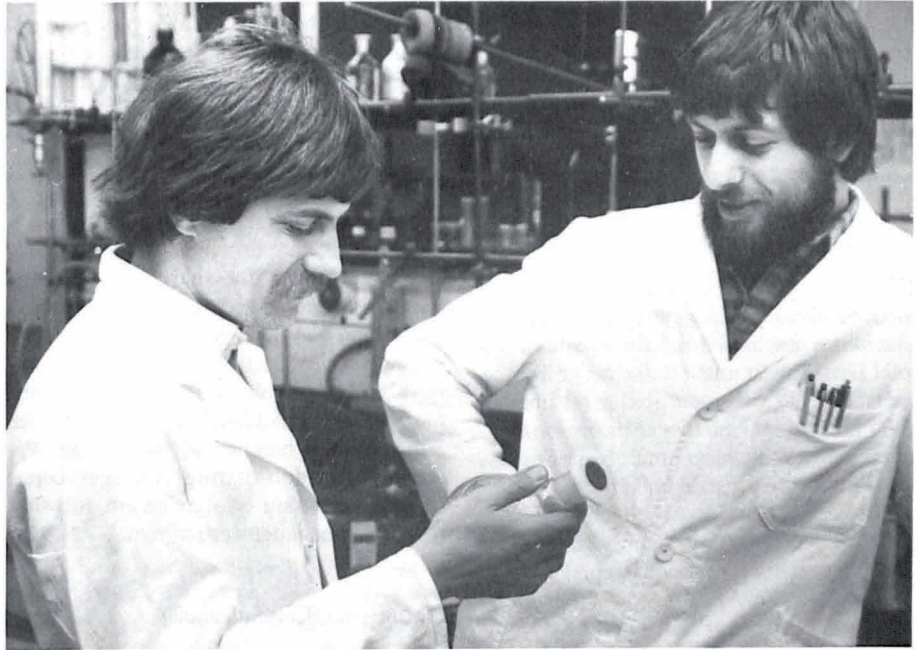
Job-sharing – Grundform flexibler Arbeitszeiten

Neue Chancen für Betriebe und Arbeitnehmer / Von Harald Danne

In der Bundesrepublik Deutschland wurde das Job-sharing als eine Form der Arbeitsvertragsgestaltung erstmals im Jahre 1977 vorgestellt. Aber erst durch den Job-sharing-Mustearbeitsvertrag des Arbeitsringes der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie aus dem Jahr 1980 wurde die Diskussion um diese Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf breiter Front eröffnet. Der Gesetzgeber hat mit dem am 1. Mai 1985 in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) zwei Kernfragen der Arbeitsplatzteilung, nämlich die Zulässigkeit der Verpflichtung von Vertretungsarbeit und der Kündigung, gesetzlich geregelt. Mit Arbeitsplatzteilung bezeichnet der Gesetzgeber eine zwischen Arbeitgeber und zwei oder mehreren Arbeitnehmern getroffene Vereinbarung des Inhalts, daß sich die Arbeitnehmer die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen.

Wenn hier an dem Begriff Job-sharing festgehalten wird, so rechtfertigt sich dies daraus, daß sich die englischsprachige Bezeichnung als terminus technicus im allgemeinen Sprachgebrauch eingebürgert hat. Der Begriff Arbeitsplatzteilung verleitet auch zu der unzutreffenden Annahme, daß ein Arbeitsplatz geteilt würde. Beim Job-sharing wird der Arbeitsplatz aus betriebsorganisatorischer Sicht aber gerade nicht geteilt, d. h. es werden nicht aus einem (Vollzeit-)Arbeitsplatz zwei (Teilzeit-)Arbeitsplätze gemacht, die mit zwei traditionellen Teilzeitarbeitskräften besetzt werden. Auch die Definition in § 5 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1985 ist mißverständlich. Nach dem Wortlaut der Legaldefinition – Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und zwei oder mehreren Arbeitnehmern – liegt die Annahme nahe, daß ein drei- oder mehrseitiger Vertrag geschlossen würde. Beim Job-sharing verpflichtet sich aber der Arbeitnehmer auf Grund seines Arbeitsvertrages, den ihm zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem anderen am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigten im Rahmen eines vorher aufgestellten Arbeitszeitplanes während der betriebsüblichen Arbeitszeit – aber alternierend – zu besetzen.

Die praktische Bedeutung des Job-sharing wird zwar im Hinblick auf die bisher nur in geringer Anzahl abgeschlossenen Verträge als eher unbedeutend angesehen. Diese Beurteilung trifft jedoch nicht zu. Das Job-sharing bildet vielmehr den Ausgangspunkt und die arbeitsrechtliche Grundform von neuen, flexiblen Arbeitszeitstrukturen. Die traditionelle Arbeitszeit, die von der ganz-



Job-sharing läßt sich auf Arbeitsplätzen in den unterschiedlichsten Bereichen praktizieren: im Büro, am Fließband oder wie auf diesem Photo auch in einem Universitätslabor.

(Foto: G. Neumann)

tägigen Dauerbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz und einer starren 5-Tage-Woche ausgeht, wird den heutigen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers und des Betriebes nicht gerecht. Neue Arbeitszeitmodelle orientieren sich an den gewandelten Bedürfnissen und entkoppeln die individuelle von der betrieblichen Arbeitszeit. Das Job-sharing ist aber, und das wurde bisher nicht ausreichend beachtet, nicht nur in bezug auf Teilzeitarbeitnehmer, sondern auch mit Vollzeitarbeitnehmern praktikierbar. Hierin liegt im Hinblick auf die noch nicht abgeschlossene arbeitszeitpolitische Diskussion der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung die mittel- und langfristige Bedeutung des Job-sharing. Dies gilt auch für das Bestreben, die effektive wöchentliche Nutzungszeit der Betriebsmittel zu verlängern.

Das Arbeitszeitmodell eines bundesdeutschen Unternehmens, das als Zukunftsperspektive für ein flexibles Arbeitszeitmodell diskutiert wird, soll die Relevanz des Job-sharing für die Zukunft verdeutlichen. Dieses Modell geht von der Entkoppelung persönlicher und betrieblicher Arbeitszeiten aus und sieht drei Arbeitnehmer auf zwei Arbeitsplätzen vor. Die Arbeitszeit einer Schicht beträgt 9 Stunden, wobei der Arbeitnehmer in der Woche 36 Stunden in einer 4-Tage-, „Woche“ zu erbringen hat. Be-

deutsame Voraussetzung ist weiterhin, daß die Produktionsanlagennutzung 6 Tage in der Woche umfaßt, somit der Samstag als arbeitsfreier Tag und der Wochenbezug entfallen. Die Schichten liegen in der Zeit von 5–14.30 Uhr und von 14.30–24.00 Uhr und bedingen einen Kapazitätsgewinn von ca. 35% (80 auf 108 Stunden). Je zwei Arbeitnehmer wechseln sich täglich ab, der dritte Arbeitnehmer arbeitet an diesen Tagen nicht. Durch die individuelle, von den Arbeitnehmern in freier Selbstbestimmung festgelegte Arbeitszeitgestaltung kann jeder Arbeitnehmer nach diesem Modell innerhalb eines 6-Wochen-Rhythmus nach – bedingt – eigener Gestaltung über 18 freie Tage, nämlich 1 × 5, 2 × 3, 2 × 2, 3 × 1 freie Tage zuzüglich der arbeitsfreien Sonntage verfügen.

Auf Grund der grundlegenden Bedeutung des Job-sharing für flexible Arbeitszeiten muß man der Frage nach der arbeitsrechtlichen Beurteilung des Modells besondere Beachtung schenken. Die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind auf die zwischen Arbeitgeber und Job-sharer nicht ohne weiteres übertragbar. In der Einführung wurde zwar darauf hingewiesen, daß der Gesetzgeber zwei wichtige Zentralfragen des Job-sharing geregelt hat. Mit diesen Regelungen können aber selbst bezüglich Kündigung und Vertre-

tungsarbeit nicht alle auftretenden Fragen gelöst werden, da der Gesetzgeber nur wenige, freilich wichtige, Grenzen gezogen hat. Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien, der Betriebspartner und der Arbeitsvertragsparteien, den Rahmen sachgerecht auszufüllen und die Vielzahl der gesetzlich nicht normierten Bereiche interessengerecht zu lösen. Die wissenschaftliche Durchdringung des Job-sharing ist hierfür eine maßgebende Grundlage. Die folgenden zwei Beispiele sollen dies belegen.

Bildung des Job-sharing-Teams durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann die Job-sharer entweder auf einem frei gewordenen oder auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz einsetzen. Denkbar ist auch, daß eine Vollzeitarkbeitskraft die Arbeitszeit reduziert und für die Zukunft mit einem oder mehreren Partnern den Arbeitsplatz im Job-sharing-System besetzt. Es wurde und wird die Frage aufgeworfen, ob der Arbeitgeber die Bildung des Job-sharing-Teams kraft seines Weisungsrechts (Direktionsrechts) vornehmen kann. Das Weisungsrecht berechtigt den Arbeitgeber zur näheren Bestimmung der Arbeitspflicht und gibt ihm die Befugnis, mehrere Arbeitnehmer aus organisatorischen Gründen zu einer sogenannten Betriebsgruppe zusammenzufassen. Übertrüge man, wie von einer breiten Meinung in der Literatur gefordert, diese Grundsätze auf das Job-sharing, so wäre der Arbeitgeber auf Grund seines Direktionsrechts zur Bildung eines Job-sharing-Teams ohne weiteres berechtigt, da eine Gruppenentlohnung durch das Job-sharing nicht begründet wird. Dieses Ergebnis ist nicht interessengerecht. Die Bildung eines Job-sharing-Teams liegt nicht innerhalb des Direktionsrechts des Arbeitgebers.

Inhaltliche Fragen berührt

Im Gegensatz zur Zusammenfassung mehrerer Arbeitnehmer zu einer Betriebsgruppe geht es bei der Bildung des Job-sharing-Teams nicht um rein organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers, vielmehr wird der Inhalt der beiderseitigen Rechte aus dem Arbeitsvertrag dadurch berührt. Nur soweit der Arbeitsvertrag keine Regelung enthält, hat der Arbeitgeber die Befugnis, die Arbeitsbedingungen rechtsgestaltend festzulegen und die vertraglichen Arbeitspflichten zu konkretisieren. Dies ist offenkundig, wenn es sich um vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer oder um Teilzeitbeschäftigte handelt, bei denen – wie dies gewöhnlich der Fall ist – die Dauer und Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Aber auch dann, wenn der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers aus-

nahmsweise keine Regelung über die Dauer und Lage der Arbeitszeit enthält, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht ohne seine Zustimmung im Job-sharing beschäftigen und ein Job-sharing-Team bilden. Das Job-sharing begründet ein besonderes Zusammenwirken von Arbeitgeber und Job-sharer. Darüber hinaus wäre der Arbeitnehmer nunmehr „verpflichtet“, dem Arbeitgeber einen mit dem Partner ausgearbeiteten Arbeitszeitplan zur Verfügung zu stellen. Gelingt eine entsprechende Vereinbarung nicht, so hat das zwar nur zur Folge, daß nunmehr der Arbeitgeber die Arbeitszeit (wieder) einseitig festlegt. Entwickelte sich diese Praxis aber zu einem Dauerzustand, liefe die für das Job-sharing notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit leer. Das Funktionieren des Job-sharing hängt jedoch entscheidend von einem gewissen Maß an Entgegenkommen, Rücksichtnahme und Verlässlichkeit ab. Nur wenn der Arbeitnehmer hierzu und damit zum Abschluß eines Job-sharing-Vertrages bereit ist, kann mit ihm erfolgreich ein Job-sharing-Team gebildet werden.

Haftung bei Schlechtleistung

Bei dem Zusammenwirken mehrerer Arbeitnehmer besteht nicht selten die Schwierigkeit, daß der Arbeitgeber außerstande ist, nachzuweisen, auf welches Gruppenmitglied die Schlechtleistung zurückzuführen ist. Bei der Betriebsgruppe hebt das Bundesarbeitsgericht darauf ab, daß das einzelne Gruppenmitglied keine isoliert zu bearbeitende Arbeitsaufgabe habe, sondern seine vertragliche Leistungspflicht dahin gehe, zu seinem Teil an der gemeinsamen Aufgabe mitzuwirken. Die beteiligten Arbeitnehmer übernehmen die gemeinsame Verantwortung für das Arbeitsergebnis der ganzen Gruppe und hätten auf die Kollegen insoweit einzuwirken, daß das Gruppenergebnis nicht gefährdet würde. Da sich für den Arbeitgeber bei dieser Sach- und Rechtslage unüberwindbare Beweisschwierigkeiten ergäben und er das Gruppenmitglied, das den Mangel zu vertreten habe, nicht benennen könne, müsse in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Beweislastumkehr der geschädigte Arbeitgeber (nur) nachweisen, daß sein Schaden durch vertragswidrige Schlechtleistung der Gruppe verursacht worden sei. Sodann sei es Sache der einzelnen Gruppenmitglieder, sich zu entlasten, indem sie darlegten und bewiesen, daß sie selbst einwandfreie Arbeit erbracht und den Schaden nicht mitverursacht hätten.

Beweisnöte

Auch beim Job-sharing kann die durch die zeitlich versetzte Aufgabenerledigung be-

dingte beschränkte Überwachungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes den Arbeitgeber durchaus in Beweisnöte bezüglich der Schadensursache bringen. Dennoch ist eine Beweislastumkehr nicht gerechtfertigt. Die Beweislastumkehr stellt einen Ausnahmefall dar und ist nur unter besonderen Voraussetzungen gerechtfertigt. Nicht schon die bloße Beweisschwierigkeit rechtfertigt diese Umkehr. Das Bundesarbeitsgericht wendet die Grundsätze der Beweislastumkehr bei der Betriebsgruppe vielmehr nur an, weil durch die Vereinbarung des Gruppenakkords die beteiligten Arbeitnehmer die gemeinsame Verantwortung und Haftung für das Arbeitsergebnis übernehmen. Da die Gruppenmitglieder gleichzeitig arbeiteten und somit auf die Leistungen der anderen einwirken könnten, rechtfertigte sich die Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitgebers, der außerhalb der Gruppe stehe und nicht ermitteln könne, welches der Gruppenmitglieder im Einzelfall schlecht geleistet habe. Beim Job-sharing-Team ist diese Ausgangslage aber nicht gegeben. Da die Job-sharer zeitlich nacheinander arbeiten, fehlt es an der gegenseitigen Einflußnahme auf den Partner. Zudem bezieht sich die Pflicht des Job-sharers nicht auf das gesamte Leistungsinteresse des Arbeitgebers, sondern lediglich auf die Erfüllung des vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeitanteils. Dann aber ist es nicht gerechtfertigt, das vom Bundesarbeitsgericht zur Betriebsgruppe entwickelte und allein dort sachgerechte Haftungsmodell auf das Job-sharing-Team zu übertragen.

Arbeitsrecht im Umbruch

Die laufenden tarifpolitischen Gespräche über flexible Arbeitszeiten belegen, daß sich das gesamte Arbeitszeitrecht und damit das Arbeitsrecht als solches im Umbruch befindet. Beschränkte sich bis vor wenigen Jahren die Praxis auf die Erörterung von Teilzeitarbeit, Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft und gleitende Arbeitszeit, so stehen derzeit neue Begriffe des Arbeitszeitrechts im Brennpunkt. Es ist davon auszugehen, daß es sich hierbei erst um den Beginn einer neuen Entwicklung handelt. Die Entkopplung der betrieblichen von der individuellen Arbeitszeit eröffnet den Betrieben und dem einzelnen Arbeitnehmer neue Chancen. Die Änderung der Arbeitszeitstrukturen ist unumgänglich und wird auf einer individuellen, betriebsbezogeneren, flexibleren und damit komplexeren Grundlage basieren. Da Job-sharing Grundform moderner, flexibler Arbeitszeiten ist, hat der Gesetzgeber mit der Normierung und Anerkennung dieses Modells im Beschäftigungsförderungsgesetz einen großen Schritt in die richtige Richtung gemacht.