

## Jobsharing

Bénédicte Laville, Freiburg

Übersetzung: Helena Frassinetti, Freiburg

Gemäss dem Bundesamt für Statistik<sup>1</sup> arbeitet ein Drittel der aktiven Schweizer Bevölkerung Teilzeit. Etwa 60% der Frauen sind Teilzeit angestellt und mehr als 80% der Männer arbeiten Vollzeit.

Eine Form der Arbeitsorganisation ist das Jobsharing (geteilte Arbeit), welches immer mehr an Beliebtheit sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern gewinnt. Das Jobsharing bringt mehrere Vorteile mit sich, namentlich eine bessere Vereinbarung zwischen Familien- und Berufsleben, eine erhöhte Produktivität und mehr Kompetenzen, eine kontinuierliche Präsenz am Arbeitsplatz oder auch ein vermindertes Burnout-Risiko. Unter Jobsharing versteht man folgende Organisationsformen:

Beim Jobsplitting wird der Arbeitsplatz so aufgeteilt, dass jeder seine Arbeit unabhängig voneinander verrichten kann. In diesem Fall wird die Arbeit zwischen den Angestellten so aufgeteilt, dass sie ihren Kompetenzen, Erfahrungen und Wünschen entspricht. Jeder ist individuell zuständig für seine Arbeit.

Jobpairing liegt dann vor, wenn die Aufgaben nicht aufgeteilt werden können. Der Arbeitgeber kann sich gleichermaßen an den einen oder anderen Arbeitnehmer wenden. Vom «hybriden» Jobpairing spricht man, wenn der Arbeitgeber individuell mit jedem Angestellten einen Vertrag abschliesst. Im Gegensatz dazu bindet beim «reinen» Jobpairing ein einziger Vertrag alle Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber; dieser bindet aber ebenfalls die Berufspartner untereinander, sodass diese eine einfache Gesellschaft bilden.

Jobsharing wird in der schweizerischen Gesetzgebung nicht ausdrücklich geregelt. Auch wenn die Rechtslehre und die Jurisprudenz (BGE 112 II 41 c. 1b)aa) annehmen, dass ein Arbeitsverhältnis, welches mehrere Arbeitnehmer in Form eines Einzelarbeitsvertrages (Art. 319 ff OR) an einen Arbeitgeber bindet, in Form eines gestuften Arbeitsverhältnisses oder auch in Form einer einfachen Gesellschaft (Art. 350 ff. OR) geregelt werden kann, scheint die Form des Einzelarbeitsvertrages die passendere Form für das Jobsharing.

Beim Erarbeiten des Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber folgende Fragestellungen beachten:

1. Interne Arbeitsverteilung: Die Organisationsform muss bestimmt werden (Jobsplitting, Jobpairing rein oder hybrid).
2. Arbeitsorganisation: Die Arbeitsstunden der einzelnen Angestellten, der Gebrauch des Arbeitsplatzes, des Büromaterials und der Informatiktools (z. B. gemeinsame Mailbox) müssen bestimmt werden.
3. Kommunikation: Es ist wichtig, den Informationsaustausch zu regeln, nicht nur unter den Jobsharers, sondern auch mit dem Arbeitgeber, um eine effiziente Kommunikation zu gewährleisten.
4. Konsequenzen der geteilten Arbeitsverpflichtungen: Die Arbeitsteilung zwischen den Berufspartnern beim Jobsharing muss geregelt sein. Gleiches gilt für die Entscheidungsgewalt eines jeden und das Realisieren der zugeteilten Arbeit. Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer nur für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden verantwortlich ist. Eine solidarische Haftung (ausser bei einfacher Gesellschaft) kann nur bei gemeinsamen Handlungen angelastet werden (Art. 321e OR).
5. Ersatz bei Abwesenheit: Die Frage, im welchem Umfang einer der Berufspartner verpflichtet ist, seinen Kollegen bei Abwesenheit zu ersetzen, muss unbedingt geregelt werden. Eine volle Verfügbarkeit bis zu 100% Beschäftigungsgrad scheint nicht wünschenswert, da sie die erwünschte Flexibilität des Arbeitnehmers beeinträchtigt.
6. Ferien: Die Koordination der Ferien der Jobsharing-Partner muss geregelt werden, wenn der Arbeitgeber sich einen - zumindest teilzeitig - ununterbrochen besetzten Arbeitsplatz wünscht.
7. Kündigung des Arbeitsvertrages: Im Falle des reinen Jobpairing muss die Kündigung allen Jobsharers gleichzeitig vermittelt werden. Beim hybriden Jobpairing wird eine vertragliche Vereinbarung empfohlen. Die Frage nach der Arbeitsaufteilung im Falle

einer Kündigung muss besprochen werden. Der Arbeitgeber kann an der Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses im Jobsharing nicht mehr interessiert sein.

8. Modalitäten zur Arbeitsbewertung der Berufspartner: Die Bewertung der Arbeit wird in Anwesenheit aller Jobsharing-Partner gemacht, soweit sie ein gemeinsames berufliches Ziel verfolgen. Dies bedingt den Verzicht auf Datenschutz in diesem Punkt. Es wird dem Arbeitgeber jedoch empfohlen, mit den Arbeitnehmern individuelle Gespräche zu führen, wenn es um deren sozialen und persönlichen Kompetenzen geht.

### Korrespondenzadresse

Benedicte Laville  
 Responsable Secteur juridique UPCF  
 Rue de l'Hopital 15  
 Case postale 1552  
 1701 Fribourg  
[benedicte.laville@upcf.ch](mailto:benedicte.laville@upcf.ch)

<sup>1</sup>Bundesamt für Statistik 2016, Aktive Personen Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.