

Zwischen

- nachfolgend „Arbeitgeber“ -
und
Herrn/Frau _____
- nachfolgend „Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin“

wird folgender

Job-Sharing-Vertrag

geschlossen:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird ab _____ als _____ im Job-Sharing-System eingestellt.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, andere ihm/ihr zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen.

2. Arbeitszeit und Verteilung/Mehrarbeit

Die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit beträgt ____ Stunden je Woche.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, während der betriebsüblichen Arbeitszeit den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem/den anderen am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigten (Job-Sharing-Partner) ständig zu besetzen. Eine gleichzeitige Beschäftigung mehrerer Job-Sharing-Partner ist nicht zulässig.

Die Job-Sharing-Partner sind verpflichtet, sich über die Aufteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeit untereinander abzustimmen. Einigen die Job-Sharing-Partner sich nicht über die Aufteilung der Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber die Aufteilung verbindlich regeln.

Die Arbeitszeit ist so aufzuteilen, dass jeder Job-Sharing-Partner im Laufe eines Zeitraumes von 3 Monaten (Abrechnungszeitraum) seinen vertraglich vereinbarten Zeitanteil erreicht. Arbeitszeitguthaben oder Arbeitszeitschulden bis zu 10 Stunden können in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden. Die Übertragung größerer Arbeitszeitguthaben/Arbeitszeitschulden ist nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der/die Arbeitnehmer/in ist bei Bedarf und auf Anordnung der Firma verpflichtet, auch über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus, ggf. auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit sind die über die festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Bei unregelmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit auf einzelne Arbeitstage sind Mehrarbeit, die über die festgelegte regelmäßige Arbeitszeit von _____ Stunden/Woche hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Die Mehrarbeit wird durch Freizeitausgleich ausgeglichen.

3. Vertretung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Vertretung zu stellen, wenn ein Job-Sharing-Partner wegen Urlaubs, Krankheit oder aus sonstigen Gründen verhindert ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Im Einzelfall können die Job-Sharing-Partner die Vertretung untereinander regeln. Es bedarf einer für jeden Vertretungsfall gesonderten Vereinbarung. Zeiten, in denen ein Job-Sharing-Partner den anderen vertritt, werden auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht angerechnet. Diese Zeiten werden gesondert vergütet.

4. Vergütung

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält eine Vergütung in Höhe von _____
¤ monatlich. Die Arbeitszeit, die er in Vertretung eines anderen Job-Sharing-Partners erbringt wird zusätzlich mit _____ ¤ je Stunde vergütet. Die Vergütung wird am Schluss eines jeden Kalendermonats ausgezahlt.

5. Urlaub

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat bezogen auf eine 5-Tage-Woche Anspruch auf _____ Urlaub. Eine Reduzierung der Wochenarbeitsstage führt zu einer Verringerung des Erholungsurlaubes. Zur Vermeidung sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung wird die Zahl der Urlaubstage in dem Verhältnis gemindert, in dem die Arbeitstage des Vollzeitbeschäftigten zu dem des Teilzeitbeschäftigten stehen. Die Lage des Urlaubs ist mit den anderen beteiligten Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber abzustimmen.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von _____ zum _____ gekündigt werden. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsteile vereinbart.

Scheidet ein Job-Sharing-Partner aus dem Job-Sharing-System aus, darf den übrigen Job-Sharing-Partnern aus diesem Grunde nicht gekündigt werden. Das Recht des Arbeitgebers, eine Änderungskündigung auszusprechen, bleibt hiervon unberührt. Der Arbeitgeber und die Job-Sharing-Partner werden sich bemühen, eine Ersatzkraft für den ausgeschiedenen Job-Sharing-Partner zu finden. Der Arbeitgeber darf diesen Vorschlag nur aus wichtigen Gründen ablehnen.

7. Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin