***Schnell-Check: Rechte und Pflichten bei Job-Sharing***

|  |  |
| --- | --- |
| Prüfen Sie, ob die Beschäftigten an alle wichtigen Punkte gedacht haben. | OK |
| Haben die Beschäftigten im eigenen Arbeitsvertrag genau ihre Arbeitskonditionen festgelegt? Dazu zählen etwa die generelle Aufteilung der Arbeitszeit, wechselnde Wochen- und Monatsrhythmen sowie die gegenseitige Vertretung. |  |
| Haben die Job-Sharer ihre Arbeitszeitaufteilung bestimmt? keine Einigung möglich, legt sie der Arbeitgeber fest.  Haben die Job-Sharer dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeitplanung rechtzeitig bekanntgegeben? |  |
| Sind sich die Beschäftigten bewusst, dass jedes Teammitglied selbst für die Einhaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsleistung verantwortlich ist? Es gibt keine gegenseitige Haftung und normalerweise auch keine Vertretungspflicht (s. oben). |  |
| Kennen die Arbeitnehmer das erbot der partnerbedingten Kündigung? Das bedeutet, dass die Kündigung eines Teampartners keine Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag des anderen hat. Findet sich allerdings kein geeigneter Mitarbeiter, der anstelle des ausgeschiedenen Jobsharing-Partners treten will, muss dem verbleibenden Teammitglied eine entsprechende Arbeitszeitverlängerung angeboten werden. |  |
| Wissen die Job-Sharer, dass der Anspruch auf Urlaub und der Einkommensanspruch anteilig nach der Arbeitszeit bestimmen? |  |