

Job-Sharing

Job-Sharing kann als eine Art „Partner-Teilzeit“ [1] umschrieben werden und ist dadurch gekennzeichnet, dass sich zwei oder mehr Arbeitnehmer/innen als Gemeinschaft auf freiwilliger Basis die Verantwortung für die Aufgabenerledigung eines Vollzeitarbeitsplatzes teilen und auch solidarisch gegenüber dem Arbeitgeber dafür haften. Über die Verteilung der Rechte und Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, müssen sich die betreffenden Personen ihrerseits einigen. So ist es keineswegs zwingend notwendig, dass sich die Beschäftigten auf eine Verteilung der Arbeitszeit nach der 50 zu 50-Formel festlegen. Im Gegenteil können die Arbeitnehmer/innen die Lage und Dauer ihrer individuellen Arbeitszeiten selbst festlegen [2]. Alternativ ist nicht nur eine flexible Verteilung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten, sondern auch in Anbetracht individueller Fähigkeiten und Neigungen denkbar [1].

Chancen: Job-Sharing ermöglicht es Ihren Mitarbeitenden, flexible Einzelabsprachen bezüglich ihrer individuellen Arbeitszeiten zu treffen und trägt damit zu einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen bei. So können Arzt- oder Behördentermine beispielsweise im Vorfeld mit dem/der Partner/in abgestimmt werden oder Freizeitveranstaltungen (z.B. Schulaufführungen der Kinder) während der regulären Arbeitszeit wahrgenommen werden, ohne den eigenen Urlaub dafür beanspruchen zu müssen und in der Gewissheit, dass die anfallende Arbeit dennoch von der Vertretungskraft erledigt wird. Auch im Urlaubs- oder Krankheitsfall können sich die Partner darauf verlassen, dass der/die jeweils andere über das nötige Fach- und Spezialwissen verfügt, um die ausfallende Person würdig zu vertreten. So könnte Jutta z.B. mit gutem Gewissen den „Tag der offenen Tür“ des ortsansässigen PflEGEwohnheims besuchen und sich vergewissern, dass ihre Mutter dort gut betreut werden würde, während ihre Kollegin gleichermaßen mit den Arbeitsabläufen und -inhalten als Vertriebsleiterin vertraut ist und Jutta während ihrer Abwesenheit den Rücken freihält. Für Sie als Führungskraft bestehen die Vorteile des Job-Sharings vor allem darin, dass bei erhöhtem Arbeitsanfall die Möglichkeit der „doppelten Kapazität“ [1] in Anspruch genommen werden kann und durch die Aufteilung einer Stelle auf mehrere Beschäftigte Synergieeffekte entstehen können.

Kritische Aspekte: Kritisch zu erwähnen sind an dieser Stelle die erhöhten Informations- und Kommunikationsanforderungen, die das Job-Sharing an die Nutzenden stellt. So ist ein regelmäßiger Austausch unter den Beschäftigten zwingend erforderlich, wofür zusätzliche Übergabezeiten anfallen können. Dadurch kann es zu Zeitstress und -not bei der Erledigung der eigentlichen Arbeitsaufgabe kommen, woraus eine zusätzliche Belastungssituation für die Mitarbeitenden resultieren kann. Außerdem kann es sich für Sie als Führungskraft äußerst schwierig gestalten, die Position eines Job-Sharing-Partners bei dessen Kündigung neu zu besetzen und dabei die Passung zum/r im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmer/in zu berücksichtigen [1].



Voraussetzungen: Damit Job-Sharing erfolgreich in Ihrem Unternehmen etabliert werden kann, müssen die jeweiligen Mitarbeitenden über ein gewisses Ausmaß an Planungs- und Organisationsvermögen verfügen. Eine wesentliche Voraussetzung besteht zudem darin, „dass die ‘Chemie’ zwischen den beiden Job-Sharing-Partnern stimmt“ [1]. So wäre es möglich, dass sich Neueinsteigerin Nina mit diesem Arbeitszeitmodell nicht sonderlich wohlfühlt, da sie sich selbst noch in der Einarbeitungsphase befindet und es vermutlich noch eine gewisse Zeit dauern wird, bis sie alle Arbeitsabläufe ohne Hilfe und Feedback erfahrenerer Kollegen/Kolleginnen fehlerfrei umsetzen können wird oder sogar zur vollständigen Vertretung dieser langjährigen Mitarbeitenden in der Lage ist. Um dem Phänomen der Verantwortungsdiffusion von vornherein entgegenzuwirken, müssen klare Absprachen getroffen werden, wer im Falle eines Fehlers oder Mangels zur Rechenschaft gezogen wird oder – im Falle von Führungskräften – wessen Anweisungen im Zweifelsfall Folge zu leisten ist [1].

Quelle:

[1] Fauth-Herkner (2004). Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“, In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klöse, J. & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003*. Berlin: Springer.

[2] Teriet, B. (1977). Job Sharing - eine neue Form der Arbeitsvertragsgestaltung, *Personal*, 29(6), 214-217.