

# JOB-SHARING UND TOP-SHARING INFOBLATT

Als **Job Sharing** wird im Allgemeinen das Aufteilen eines Arbeitsplatzes auf zwei oder mehrere Personen verstanden. Die Teilung kann sowohl inhaltlich (Teilung von Aufgaben), als auch räumlich (mehrere Personen teilen sich einen physischen Arbeitsplatz) verstanden werden. Kernmerkmal ist aber immer, dass sich zwei oder mehrere Teilzeitkräfte einen Job aufteilen.

Als Alternativen gibt es neben dem klassischen Job Sharing auch das sogenannte **Job Pairing**. Dabei wird auch die Verantwortung für das gemeinsame Arbeitsergebnis übertragen. Das bedeutet, dass beide Teammitglieder für den gemeinsamen Erfolg, die Organisation der Arbeit, Vertretungen, u.s.w. verantwortlich sind.

Das Gegenteil wäre **Job Splitting**, bei dem ein Vollzeitarbeitsplatz auf zwei oder mehrere Personen aufgeteilt wird, ohne dass diese inhaltliche Überschneidungen oder gemeinsame Verantwortung hätten. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn Unternehmen bewusst die Arbeit einer Person künftig auf zwei Personen aufteilen, die unabhängig voneinander Teilaufgaben davon erledigen.

## Gründe für Job Sharing

Die Gründe, Job Sharing zu betreiben bzw. anzubieten sind vielseitig:

- Unterstützung von Teilzeitkräften für Vereinbarkeit Beruf und Privatleben oder Möglichkeit zur Weiterbildung
- Förderung der Chancengleichheit  
Jobsharing ist auch für Männer interessant
- Burn-Out-Prävention  
Gerade in sehr stressigen Berufsfeldern kann das Jobsharing eine gute Lösung sein, um gesundheitlichen Schäden durch Überarbeitung und Überlastung vorzubeugen.
- Arbeitgeber-Attraktivität  
durch stärkere Bindung an das Unternehmen

## Vorteile von Job Sharing

### • Attraktive Jobmöglichkeiten für Teilzeitkräfte

Durch gezieltes Anbieten von Job Sharing können auch attraktive Jobs, die sonst nur in Vollzeit möglich sind, für Teilzeitkräfte angeboten werden.

### • Erhöhung der Flexibilität auch für Teilzeitkräfte

Erledigen mehrere Personen den gleichen Job, können diese auch flexibler auf Ausfälle reagieren.

### • Doppeltes Fachwissen in einer Position

Jobsharing nützt das Know-How zweier Beschäftigten.

## Kehrseite von Job Sharing

### • Arbeitszeithematiken

Häufig besteht bei Teilzeitbeschäftigten mit Kindern der Wunsch, vormittags zu arbeiten. Nachmittagsarbeitskräfte zu finden, ist eher schwer.

### • Konfliktpotenziale

Arbeiten mehrere Personen mit Betreuungspflichten und damit ähnlichen Bedürfnissen zusammen, können sich Konflikte, etwa bei der Planung freier Tage oder beim Urlaub ergeben.

### **Organisatorische Aspekte**

Wird Job Sharing angeboten, sollten vor allem folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Welche Tätigkeit wird geteilt?  
Diese muss ohne Qualitätsverlust auch teilbar sein. Ggf. sollte es auch überlappende Zeiträume geben, in denen Übergaben stattfinden können.
- Wer sind die Job Sharing Partner:innen?  
Die Chemie zwischen diesen sollte stimmen.
- Wie wird die Tätigkeit geteilt? Sind zwei Personen für ein Ergebnis verantwortlich, sollte von Beginn an klar sein, wie der Anteil am Ergebnis gemessen oder bewertet wird.
- Welche Regeln der Kommunikation gibt es?  
Es sollte klar sein, welche Informationen sich die Job Sharing Partner:innen weitergeben müssen und wie sichergestellt wird, dass immer alle alle Informationen haben.
- Wie sind die Erreichbarkeiten geregelt?
- Wie funktioniert die Vertretung für den Fall, dass einer der Partner/innen ausfällt oder auf Urlaub geht?

### **Führung in Teilzeit und Top Sharing**

In immer mehr Unternehmen wird auch die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit erwogen bzw. bereits praktiziert. Beispielsweise kommt diese oft zur Anwendung, wenn Führungskräfte aus der Karenz zurückkehren. Dies erhöht vor allem die Chancen für Teilzeitkräfte, die meist durch ihre Teilzeit ohnehin im beruflichen Fortkommen benachteiligt sind.

Top Sharing meint das Aufteilen des Führungsjobs auf zwei oder mehrere Personen, wobei gewisse Aufgaben in gemeinsamer Verantwortung stehen (etwa Gehaltsthemen, Mitarbeitergespräche, etc.) und andere, operative Führungsaufgaben von der jeweils anwesenden Führungskraft erledigt werden.

Unternehmen, die Führung in Teilzeit fördern, sind z. B. IKEA, Baxter oder die Allianz Versicherung

### **Häufig gewählte Modelle sind etwa**

- vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (30 oder mehr Wochenstunden)
- Stellvertreter-Modelle
- Tandems mit Nachwuchsführungskräften (die operativ in Abwesenheit führen)
- Jahresarbeitszeit (mit unterschiedlichen Arbeitszeitausmaßen übers Jahr)