JOB-SHARING

**Bedeutung des Job-Sharings**

Beim Job-Sharing handelt es sich um eine Variante der Teilzeitarbeit. Zwei oder mehr Beschäftigte teilen sich dabei eine Stelle und die dazugehörige Arbeitszeit. Die aufgeteilte Stelle muss keinem Vollzeitarbeitsplatz entsprechen. Aufgaben, die mit einer bestimmten Position verbundenen sind, können z.B. auch 60 Wochenstunden umfassen, die dann auf mehrere Personen verteilt werden. Absprachen zur Aufteilung der Arbeitszeit und zum Arbeitsrhythmus treffen die Job-Sharer untereinander innerhalb des gesetzlichen Rahmens größtenteils eigenverantwortlich. Das Job-Sharing gehört damit zu den innovativen Arbeitsmodellen, die primär vom Bedürfnis der Mitarbeitenden nach flexibler Arbeitszeitgestaltung ausgehen. Dies kann aber auch für den Arbeitgeber vorteilhaft sein.

**Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber**

Für Unternehmen wird es so einfacher, Fachkräfte zu finden, die nicht an einer Vollzeitstelle interessiert sind, aber dennoch ein interessantes und anspruchsvolles Aufgabenspektrum bevorzugen. Teilzeitbeschäftigte können auf diese Weise auch umfassendere Projekte übernehmen und zu zweit bzw. im Team verantwortlich leiten. Dies trifft insbesondere auf das mittlere Management zu und bedeutet eine verbesserte Chance für Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen. Zusätzlich erhöht das Angebot des Job-Sharings die Attraktivität des Arbeitgebers auch für Arbeitnehmende, die sich aufgrund von Zeitbedarf zur Kindererziehung oder der Pflege Angehöriger in der Folge ansonsten einer schwierigen beruflichen Wiedereingliederung gegenübersehen. Die erhöhte Flexibilität ermöglicht es Unternehmen hier u.U., Fachkräfte langfristig zu binden und ihr Erfahrungswissen zu erhalten. Das Job-Sharing vereinfacht außerdem die kurzfristige Vertretung einzelner Mitarbeitender durch die übrigen Job-Sharer.

Die mit der Einführung des Job-Sharings zusammenhängenden Nachteile sind hingegen gering: Um die gute Zusammenarbeit der Job-Sharer zu gewährleisten, ist ggf. ein aufwändigerer Bewerbungsprozess erforderlich, um zueinander passende Bewerber/innen ausfindig zu machen. Anfängliche Zeitverluste durch vermehrte Übergaben fallen kaum ins Gewicht: Sie werden zumeist bereits nach kurzer Zeit wieder ausgeglichen. Und die gesteigerte Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden kompensiert leicht höhere Kosten durch den Mehraufwand in Verwaltung und Personalwesen.

**Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Ausgestaltung des Job-Sharings ist an das Arbeitszeitgesetz, sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz gebunden. Zwar liegt die Kommunikation konkreter Arbeitszeiten und Aufgabenaufteilungen aufseiten der Job-Sharer – sofern die Absprache aber nicht funktioniert, dürfen vonseiten des Vorgesetzten Vorgaben zur Arbeitszeitgestaltung gemacht werden. Für die gegenseitige Vertretung der Job-Sharer bei außerplanmäßigen Ausfällen gelten gesonderte Regeln: eine Vertretungspflicht kann vom Arbeitgeber nur im Fall betrieblicher Gründe mit zwingend notwendiger Vertretung angeordnet werden. Ansonsten bedarf sie im Einzelfall der Abstimmung. Auch im Kündigungsfall sind Besonderheiten zu beachten: ist eine geteilte Stelle aus diesem Grund unbesetzt, müssen die übrigen an dieser Stelle beteiligten Personen weiterbeschäftigt werden. Sofern eine Neubesetzung der freien Job-Sharing-Position scheitert, haben die davon betroffenen Job-Sharer ein Anrecht auf eine andere Teil- oder Vollzeitstelle im Unternehmen.

**Hinweise zur Ausgestaltung**

Ein erfolgreiches Job-Sharing verlangt ein gutes Zeit- und Selbstmanagement der Job-Sharer. Diese sollten sich außerdem gut verstehen und über ähnliche Qualifikationen verfügen. In den meisten Fällen macht die Umsetzung zudem die Einführung eines Arbeitszeitkontos erforderlich. Nur bei festgelegter Arbeitszeitaufteilung und nicht-flexiblen Arbeitszeiten entfällt diese Notwendigkeit.

**Quelle:**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.