

In dieser Ausgabe des Bildungs-ABC setzen wir wieder unsere Serie zu **New Work**¹ fort und behandeln ein Modell, das vielen kaum bekannt, in der Berufswelt jedoch vermehrt eingesetzt wird: Jobsharing.

Emanuel Van den Nest

J – Jobsharing (Arbeitsplatzteilung)

Der englische Begriff Jobsharing, auf Deutsch Arbeitsplatzteilung, bedeutet, dass sich **zwei oder mehrere Mitarbeiter*innen eines Unternehmens einen Arbeitsplatz teilen**. Die Teilung bezieht sich auf das gesamte Arbeitsverhältnis und betrifft damit auch die Aufgaben und Tätigkeiten einer Vollzeitstelle, die sich zwei oder mehrere Kolleg*innen teilen. Daraus ergibt sich eine **Art Teilzeitarbeitsverhältnis für alle Beteiligten**, die Jobsharing betreiben. Manchmal ist hierbei auch vom Arbeiten im Tandem die Rede.

Formen des Jobsharing

Dabei können zunächst zwei Typen von Jobsharing unterschieden werden:

- **Jobsplitting:** Das Jobsplitting ist laut Warkentin (2021)² die am häufigsten eingesetzte Variante der Arbeitsplatzteilung. Bei diesem Modell wird ein Vollzeitplatz wörtlich geteilt, die Arbeitnehmer*innen haben zwar sehr ähnliche Tätigkeiten, eben die einer Stelle, arbeiten jedoch unabhängig voneinander.
- **Jobpairing:** Beim Jobpairing teilen sich mehrere Mitarbeiter*innen eine Stelle und arbeiten dabei auch enger miteinander zusammen. Sie sind in gemeinsamen Projekten und Arbeitsbereichen tätig, müssen sich dafür laufend abstimmen und benötigen ausreichend kommunikative Kompetenzen.³

Teil dieser Formen des Jobsharing ist häufig das so genannte **Desksharing**. Das bedeutet, dass der Ort des Arbeitsplatzes, etwa ein Bürotisch, von zwei oder mehreren Mitarbeiter*innen abwechselnd genutzt wird. Ein Vorteil für Arbeitgeber*innen besteht hier darin, dass weniger Arbeitsräume und -möbel zur Verfügung gestellt werden müssen. Voraussetzung ist insbesondere eine gute Planung und Absprache der Kolleg*innen. Der Nachteil des Desksharing besteht gerade in größeren Unternehmen darin, dass viele Arbeitsplätze von vielen Mitarbeiter*innen genutzt werden und so kann es vorkommen, dass man selten am gleichen Arbeitsplatz tätig ist und sich nicht an eine Arbeitsumgebung gewöhnen kann.⁴

In Führungspositionen wird Jobsharing auch **Topsharing** genannt. Die Besonderheit von Topsharing besteht darin, dass bei Führungskräften geklärt werden muss, wie Entscheidungen und Beschlüsse getroffen, wie Verantwortung über Arbeitsbereiche und Personal aufgeteilt werden und wer als Ansprechpartner*in für welche Fragen zur Verfügung steht.⁵

¹ vgl. dazu den NEWSletter ABC-Text Nr. 84 zum Begriff New Work:

https://bic.at/downloads/de/archiv/bildungs_abc/new_work.pdf

² Warkentin, 2021

³ ebd.

⁴ Trionow, 2017

⁵ Warkentin, 2021

Neue Arbeitswelt

Häufig ist Jobsharing auf die Initiative von Arbeitnehmer*innen zurückzuführen. Die Motive dafür sind vielfältig und hängen auch mit den in den letzten Jahren veränderten Erwartungen von Arbeitnehmer*innen zusammen, die sich unter dem Stichwort **New Work** zusammenfassen lassen. Dazu zählt mitunter die Rolle der **Work-Life-Balance**, auf die Erwachsene zunehmend Wert legen: Dies hängt u. a. mit der weiter steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Zunahme an Betreuungs- und Karenzzeiten für Männer zusammen. Im Zuge der Coronakrise hat besonders bei Bürotätigkeiten auch das **Homeoffice**⁶ an Bedeutung gewonnen, das dem Jobsharing entgegenkommt.

Kundenkontakt

Jobsharing ist auch ein Modell, das in Berufen an Attraktivität gewinnt, deren **Tätigkeiten mit ständigem Kundenkontakt** verbunden sind. Wenn also Personen in solchen Jobs beispielsweise Betreuungspflichten oder Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung haben, kann die Arbeitsplatzteilung einen Rahmen bieten, um den Anforderungen des Kundenservice gerecht zu werden:

„Fünf Mitarbeiter/innen teilen sich drei Jobs, zwei Mitarbeiter/innen teilen sich einen Job – vieles ist möglich. Jobsharing ist für Unternehmen interessant, bei denen bestimmte Arbeitsplätze immer besetzt sein müssen – etwa, um Kundenanliegen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Mitarbeiter/innen können sich frei einteilen, wie sie den Arbeitsplatz besetzen und die Arbeit leisten. Gerade die wachsenden Ansprüche der Kunden nach Serviceleistungen fördern und fordern Jobsharing auch bei kleinen Unternehmen, die sich kein teures Call-Center leisten können. Ebenfalls vorteilhaft für Unternehmen: Jobsharing verhindert teure Überstunden, erhöht dabei aber die Flexibilität“ (Kratschmar/BMFJ, 2021: 21)

Die Vorteile, die mit Jobsharing verbunden sind, etwa für die Arbeit mit Kund*innen, die erhöhte Flexibilität sowie mögliche Kostenreduktionen, erkennen zunehmend Unternehmen in Deutschland. Dort ist bereits eine gesetzliche Grundlage im Teilzeit- und Befristungsgesetz für das Jobsharing geschaffen worden: Diese ermöglicht einen Arbeitsvertrag, der mehrere Arbeitnehmer*innen dazu verpflichtet, sich einen Vollzeitarbeitsplatz zu teilen.⁷ Eine solche Regelung ist uns in Österreich bislang nicht bekannt.⁸ Der höhere Stellenwert in Deutschland macht sich auch darin bemerkbar, dass die Berliner Plattform Tandemploy Personen, die sich eine Vollzeitstelle teilen wollen, geeignete Jobs vermittelt.⁹ Aufgrund des derzeitigen Wandels der Arbeitswelt und der Entstehung neuer und vielfältiger Arbeitsformen ist es aber nicht unwahrscheinlich, dass das Jobsharing und vergleichbare Vermittlungsangebote zukünftig auch hierzulande vermehrt Anwendung finden werden.

⁶ Vgl. dazu den NEWSletter ABC-Text Nr. 81 zum Begriff Homeoffice:
https://www.bic.at/downloads/de/archiv/bildungs_abc/homeoffice.pdf

⁷ Gabler Wirtschaftslexikon

⁸ Oberrauter, 2015

⁹ Grünbacher, 2017

Quellen und weitere Informationen:

alle Links zuletzt geprüft am 30.08.2021

- Gabler Wirtschaftslexikon: Jobsharing.
<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/jobsharing-38902>
- Grünbacher, Ulla (2017): Geteilter Job: Halbe oder doppelte Freude? Kurier.at:
<https://kurier.at/wirtschaft/karriere/geteilter-job-halbe-oder-doppelte-freude/259.637.084>
- Kratschmar, A.; Bundesministerium für Familien und Jugend (2021): Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen. Hrsg: BMFJ, Sektion I, Abteilung I/9; Wirtschaftskammer Österreich: <https://www.wko.at/site/FIW/Service/familie-beruf/Handbuch-Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf.pdf>
- Oberrauter, B. (2015): Gemeinsam in einem Job? Ein Blick auf die rechtliche Lage. Jobnews.at:
<http://www.jobnews.at/gemeinsam-in-einem-job/>
- Trionow, J. (2017): „In unserem Unternehmen gibt es kein Jobprofil, das keine digitalen Skills benötigt“. AMS New Skills Gespräche, AMS Österreich:
https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_414.pdf
- Warkentin, N. (2020): Jobsharing: Vor- und Nachteile geteilter Arbeit. Karrierebibel.de:
<https://karrierebibel.de/jobsharing/>