

Jobsharing

WAS IST JOBSHARING?

- Form der Teilzeitarbeit, bei der sich mindestens zwei Beschäftigte eine Arbeitsstelle teilen
- Individuelle Absprache der Anwesenheit und Arbeitsaufteilung innerhalb des gesetzlichen Rahmens
- Mögliche Bildung von Führungskräfte-Teams zur gemeinsamen Leitung von verantwortungsvollen Aufgaben in Teilzeillösungen



BLICK IN DIE PRAXIS

Jobsharing funktioniert nur mit Vertrauen

Das Kölner Unternehmen Repro Schneider wird von den beiden Schwestern Katinka Kuhbier und Tanja Strücker im Jobsharing-Modell geführt. Der Familienbetrieb ist spezialisiert auf Digitaldrucke.

KOFA: Was sind Erfolgsfaktoren für Jobsharing?

Katinka Kuhbier: Kommunikation ist der Schlüssel für erfolgreiches Jobsharing. Die beiden Jobsharer müssen sich gegenseitig zu 100% informieren. Hierbei spielt auch Vertrauen eine große Rolle. Man darf nie gegeneinander arbeiten. Jobsharing muss freiwillig geschehen. Niemand darf in diese Rolle gezwungen werden.

KOFA: Welche Vorteile bringt Jobsharing kleinen und mittleren Unternehmen?

Tanja Strücker: Jobsharing gibt Unternehmen die Möglichkeit, Zusammenarbeit und interne Strukturen flexibler zu denken. Kleine und mittlere Unternehmen erhalten die Chance, Fachkräfte langfristig zu halten, da die Mitarbeitenden durch das Jobsharing in jeder Lebensphase und Position flexibel und kollaborativ zusammenarbeiten können. Im Idealfall profitiert man von den Kompetenzen zweier Menschen auf einer Position.



RECHTLICHER HINWEIS

Die Kündigung Jobsharerin oder eines Jobsharers aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der oder dem zweiten Arbeitsplatzteilenden ist verboten. (§ 13 Abs. 2 TzBfG).

CHECKLISTE: Jobsharing

Vor der Einführung klären und festlegen

Wir haben die Aufgabengebiete und Arbeitsplätze auf ihre grundsätzliche Teilbarkeit hin überprüft

Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passen in ihren Qualifikationen und Fähigkeiten zusammen

Die geteilten Aufgaben und Tätigkeiten haben wir mit den beteiligten Personen klar festgelegt

Mit den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir klare Zielvorgaben festgelegt

Wir haben Regelungen für gemeinsame Anwesenheit und Übergabezeiten getroffen

Die Regelungen wurden in einen Zusatz zum Arbeitsvertrag aufgenommen

Chancen/Nutzen	Grenzen/Kosten
Ermöglichen von verantwortungsvoller Tätigkeit für Führungskräfte mit Teilzeitwunsch	Die „Arbeitsplatzteilenden“ müssen entweder ähnliche oder sich ergänzende Qualifikationen besitzen
Erweiterung der Kompetenzen der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Koordinations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Fairness und Verantwortungsbewusstsein zwischen den „Arbeitsplatzteilenden“
Wenig Auswirkungen auf Dritte, da die Aufgabenteilung zwischen zwei Personen stattfindet	Mehraufwand an Koordination, damit sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig bei Abwesenheit vertreten können

