



# Jobsharing

## Weshalb Jobsharing?

Die Förderung von Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen verbessert die Chancengleichheit von Mann und Frau. Anspruchsvolle und hierarchisch höher positionierte Funktionen werden so auch für Personen zugänglich, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen hohen Stellenwert beimessen. Dies dürfte insbesondere Frauen den Weg in hierarchisch höhere Funktionen ebnen und bei den Männern die Attraktivität der Teilzeitarbeit steigern. Mit Jobsharing wird Teilzeitarbeit auch in Funktionen möglich, die ein Vollzeitpensum voraussetzen. Zudem gereicht das Jobsharing auch dem Wissensmanagement zum Vorteil, weil diese Arbeitsform nicht nur die Kompetenzen der Mitarbeitenden fördert, sondern auch den Wissenstransfer sicherstellt.

## Was ist Jobsharing?

Jobsharing bedeutet, dass zwei oder mehr Mitarbeitende sich eine Stelle, aber auch die Verantwortung für ihre ineinandergreifenden Tätigkeiten teilen. Das Jobsharing zwischen zwei oder mehr Personen vergrössert den Erfahrungsschatz des Unternehmens sowie die Kompetenzen und erleichtert die Stellvertretung. Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass diese Arbeitsform von den Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten eine höhere Flexibilität verlangt und mit einem erhöhten Koordinations- und Organisationsaufwand einhergeht.

## Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Jobsharing zuzustimmen?

Es besteht kein Anspruch auf Jobsharing. Den Entscheid und die Verantwortung über die Bewilligung von Jobsharing trägt die zuständige Stelle.

## Wer eignet sich für diese Arbeitsform?

Mitarbeitende, die sämtliche Anforderungen in Bezug auf Leistung und Verhalten erfüllen. Sie müssen ihre Aufgaben zuverlässig und strukturiert erledigen sowie initiativ sein. Wichtig ist auch, dass die Denkmuster der Jobsharingpartner oder Jobsharingpartnerinnen kompatibel sind.

## Welches sind die Vorteile dieser Arbeitsform?

Jobsharing erlaubt Frauen wie Männern eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Aber auch der Arbeitgeber profitiert von einigen Wettbewerbsvorteilen, die mit dieser Arbeitsform verbunden sind.

## Stellt das Jobsharing höhere Anforderungen an die direkten Vorgesetzten?

Das Jobsharing stellt höhere Anforderungen bezüglich Managementfähigkeiten (u.a. an die Koordination, Kommunikation, Bereitschaft zum Delegieren).

## Wie unterscheidet sich das Jobsharing mit oder ohne Personalführung?

Bei einem Jobsharing mit Personalführung teilen sich die Partner/innen die Verantwortung für ihren Bereich (z.B. Sektion, Ressort, Abteilung), also auch hinsichtlich der Personalscheide. Es ist auf ein gemeinsames Führungsverständnis zu achten.

Für die Stellen ohne Personalführung teilen sich die Partner/innen lediglich die Verantwortung für die fachlichen und funktionsspezifischen Aufgaben. Dies schliesst nicht aus, dass in beiden Fällen bei Bedarf die Federführung und Ansprechrolle für ein bestimmtes Dossier oder eine Aufgabe einer/einem Jobsharing-Partner/in zugewiesen werden kann.

Das Ganze muss klar kommuniziert werden, denn Arbeitgeber wie Mitarbeitende müssen wissen, an wen sie sich zu wenden haben.

### **Wie ist die Stellvertretung geregelt?**

Die Jobsharing-Partner/innen übernehmen gegenseitig die Stellvertretung. Demzufolge hat die Stellvertretung keinen Einfluss auf die Lohnklasse. Die Stellvertretung kann nicht an eine Drittperson delegiert werden. Die Regelung der gegenseitigen Stellvertretung der Partner gilt für absehbare Absenzen (z.B. Ferien, Aus- und Weiterbildungen, geplante Absenzen).

### **Handelt es sich um Jobsharing, wenn die Partner/innen dieselben Arbeitszeiten haben?**

Die gemeinsame Anwesenheit der Jobsharing-Partner/innen beschränkt sich auf die Zeit für die gemeinsame Entscheidungsfindung und den unabdingbaren, funktionsrelevanten Informationsaustausch. Die Präsenztage und die Zeiten gemeinsamer Anwesenheit (z.B. an Sitzungen, Aus- und Weiterbildungen, Retraiten) müssen intern wie extern klar geregelt und kommuniziert werden. Die Aufteilung der Stellenprozente und die Definition der gemeinsamen Verantwortlichkeiten erfolgt durch die Partner/innen, in Absprache mit den Vorgesetzten. Das Jobsharingmodell rechtfertigt insgesamt höchstens 20 zusätzliche Stellenprozente. Sie dienen der Stellvertretung, der gemeinsamen Entscheidungsfindung und dem Informationsaustausch. Demnach liegt die absolute Obergrenze für eine im Jobsharing ausgeübte Funktion bei 120 Stellenprozenten.

### **Wie wird die Lohnklasse einer Funktion im Jobsharing bestimmt?**

Das Funktionsprofil ist für alle gleich und wird von der zuständigen Stelle aufgrund der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten bewertet. Die Verantwortlichkeit, die der Stelle zugewiesen wird, hängt nicht von der Anzahl Personen ab, die die Stelle im Jobsharing besetzen. Sie hängt von der Funktion ab und beeinflusst den Funktionswert nicht. Ob eine Vollzeitstelle von einer oder mehreren Personen besetzt wird, ist kein Grund für ihre Neubewertung.

Demgegenüber können die persönlichen Profile der Jobsharing-Partner/innen bezüglich Ausbildung und funktionsrelevanter Berufserfahrung variieren, was sich in der Aufstiegsphase zum Höchstbetrag der vertraglichen Lohnklasse in unterschiedlichen individuellen Vergütungen niederschlägt.

### **Werden die Partner/innen individuell oder gemeinsam beurteilt?**

Die Beurteilung der gemeinsamen und individuellen Leistungs- und Verhaltensziele der Jobsharing-Partner/innen erfolgt individuell im Rahmen der jährlichen Personalbeurteilung.

### **Was passiert, wenn eine/r der Jobsharing-Partner/innen sein Arbeitsverhältnis auflöst?**

Es ist sehr wichtig, dass die Folgen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine/n der Partner/innen von Anfang an in einer speziellen Klausel des Arbeitsvertrags geregelt sind. Das Jobsharing wird in individuellen Arbeitsverträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende verbindlich geregelt. Wenn eine/r der Jobsharing-Partner/innen sein Arbeitsverhältnis auflöst und der/die verbleibende Partner/in seinen Beschäftigungsgrad nicht zu erhöhen wünscht oder die Suche nach einem/einer neuen Jobsharing-Partner/in erfolglos verläuft, sucht die Verwaltungseinheit nach einer internen Lösung für die verbleibende Person (z. B. eine andere Stelle, eine neue Aufgabenverteilung). Der Arbeitsvertrag ist entsprechend anzupassen. Die verbleibenden Personen haben keinen Anspruch auf das Jobsharing. Es obliegt der zuständigen Stelle, über die Weiterführung des Jobsharings zu entscheiden.

### **Wo finde ich weiterführende Informationen?**

Die HR-Verantwortlichen und die Dienststelle Diversity Management (EPA) beraten Sie gerne bei der Evaluation und Umsetzung der Arbeitsform, für die Sie sich entschieden haben.