

Thema: **Tobjobsharing – Geteilte Stelle, doppelter Mehrwert**
Zeitung/Zeitschrift: Salzburger Nachrichten
Datum: Juni 2016

26 **DIE BESTEN** ARBEITGEBER

WORK-LIFE-BALANCE



Daniela Schallert (l.) und Manuela Vollmann haben den Geschäftsführerinnenposten bei abz*austria gemeinsam inne.

BILD: SIVAYNA RAUCHENBERGER

Salzburger Nachrichten

Geteilte Stelle, doppelter Mehrwert

Manche Lebensphasen machen es erforderlich, das berufliche Engagement zurückzuschrauben. Jobsharing ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, von dem nicht nur die Sharer profitieren, sondern auch das Unternehmen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Bedürfnis, das viele Menschen haben. Wer Arbeitszeit reduzieren will oder muss, weil man zum Beispiel ein Kind hat oder sich um seinen pflegebedürftigen Vater kümmern muss, kann Teilzeit arbeiten. Dabei muss man aber in der Regel Einbußen beim Gehalt und den Aufgaben in Kauf nehmen. Eine Alternative ist Jobsharing. Dabei wird eine Stelle nicht gesplittet, vielmehr teilen sich zwei Personen eine Vollzeitposition inhaltlich und zeitlich. Beide Jobsharer tragen als Team gleichwertig die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen. Viele Jobsharing-Konstellationen gehen über die klassische 100-Prozent-Stelle hinaus und umfassen 120 bis 150 Prozent. Mit diesem Arbeitszeitmodell lässt sich die Arbeitsintensität an die individuelle Lebensphase anpassen. Außerdem ist diese Lösung auch finanziell interessant.

Jobsharing findet sich in Unternehmen jeder Größe und jeder Branche, wenngleich diese Lösung nicht für jede Position geeignet ist. „Besonders spannend ist sie in der Führungsebene. Man spricht dann von Top-Job-Sharing“, sagt Manuela Vollmann, Gründerin, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin des Social-Profit-Unternehmens abz*austria. Sie selbst teilt sich seit zehn Jahren die Geschäftsführung mit Daniela Schallert und hat insgesamt 20 Jahre Erfahrung mit diesem Arbeitszeitmodell. Top-Job-Sharing ist ein partnerschaftliches Führungs- und Entscheidungsmodell, bei dem beide Partnerinnen Verantwortung tragen und volle Vertretungspflicht haben.

Vom Jobsharing profitieren die Mitarbeiterinnen und gleichzeitig auch das Unternehmen. „Es ist super, weil Unternehmen einen multipersönlichen Zugang haben können“, erklärt Manuela Vollmann. Vier Augen und vier Ohren sehen bzw. hören mehr als zwei, zwei Köpfe agieren anders als einer. Die beiden Jobsharer betrachten Aufgaben aus verschiedenen Perspektiven, die sich auch aus ihren unterschiedlichen Ausbildungen ergeben können. Wenn eine Partnerin krankheitsbedingt einige Zeit ausfällt, ist die zweite da. Die Arbeit bleibt nicht liegen. Mit Jobsharing lässt sich Wissen im Unternehmen halten. Jemandem, der in Altersteilzeit ist, kann zum Beispiel für eine gewisse Zeit eine Tandempartnerin zur Seite gestellt werden, die von der anderen lernt. Gleichzeitig werden damit Rekrutierungskosten eingespart, da kein Ersatz für die in absehbarer Zeit ausscheidende Mitarbeiterin gefunden werden muss. Jobsharing ist aber auch ein Kontrollsystem, etwa wenn es um Finanzströme geht. Da beide Partnerinnen Verantwortung tragen und Vertretungspflicht haben, kann keine der beiden vor der anderen etwas geheim halten. Nicht zuletzt gilt dieses Arbeitszeitmodell als Burn-out-Prävention, weil die Aufgaben geteilt werden, und es ist eine Möglichkeit für Frauen, in Führungspositionen hineinzuwachsen. Trotz der Vorteile für sie fürchten Unternehmen Mehrkosten durch das Jobsharing. Die gibt es laut Martina Vollmann aber nur bei der Einführung, etwa durch das Rechtsberatungshonorar. „Danach rechnet sich Jobsharing mehrfach.“ Zufriedenheit im Job drückt sich unter anderem in weniger Krankentagen aus. ▶

TOP-JOB-SHARING BEI ABZ*AUSTRIA UND IKEA

- > *Manuela Vollmann hat abz*austria gegründet. Es handelt sich dabei um einen nicht gewinnorientiert wirtschaftenden Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen mit 140 Mitarbeiterinnen. Seit zehn Jahren teilt sich Vollmann die Geschäftsführung mit Daniela Schallert. Beide haben klar abgesteckte Aufgabenbereiche. Manuela Vollmann kümmert sich um die strategische Gesamtführung der Organisation, Unternehmenskooperationen, Public Relations, Lobbying, Networking und Key Account Management. Daniela Schallert ist neben der strategischen und operativen Gesamtführung der Organisation auch für EU-Kooperationen, Wissens- und Qualitätsmanagement sowie Organisationsentwicklung zuständig.*
- > *Michaela Foißner-Riegler und Nicole Reitinger bilden seit zwei Jahren ein Tandem und führen gemeinsam IKEA Haid mit rund 320 Mitarbeiterinnen. Im Laufe ihrer beruflichen Karrieren waren beide auch bei IKEA Salzburg tätig, Foißner-Riegler als Human Resources Managerin, Reitinger erst als Abteilungsleiterin, später als Store Marketing & Activity Managerin und Verkaufschefin. Zum Jobsharing kamen sie nach der Rückkehr aus der Karenz. Michaela Foißner-Riegler verantwortet IKEA FOOD, Human Resources und Customer Relations. Nicole Reitinger ist zuständig für Sales, Logistik und die Abteilung Kommunikation & Einrichtung. Den Bereich Finance & Business Navigation haben beide inne. „Das funktioniert recht gut, da wir eine klare Kommunikation gegenüber unseren Mitarbeiterinnen haben“, erklären beide. „Kommunikation untereinander und mit den Mitarbeiterinnen ist bei Jobsharing sehr wichtig.“*

28 **DIE BESTEN** ARBEITGEBER

WORK-LIFE-BALANCE

Bereits seit den 80er-Jahren gibt es das Jobsharing-Modell in Europa, was auch damit zusammenhängt, dass durch die fortschreitende Digitalisierung und Globalisierung die Ansprüche und Anforderungen im Beruf steigen. Zum Einsatz kommt das Modell vor allem in England, in der Schweiz, in Skandinavien und in den Niederlanden. In Österreich hat die Zahl der Jobsharer in den vergangenen Jahren zugenommen. Dennoch sagt Manuela Vollmann: „Unternehmen hierzulande fehlt noch die Fantasie, wie sie es abfangen können, wenn jemand seine Arbeitszeit reduzieren will, um qualitätsvolle Lebensphasen zu haben.“

Damit Jobsharing erfolgreich ist, muss sich die Unternehmenskultur ändern. Laut Vollmann ist die Präsenzkultur stark ausgeprägt. Jobsharing kann jedoch auch vom Homeoffice aus betrieben werden. Sie und ihre Kollegin Daniela Schallert teilen sich inzwischen beide in Vollzeit die abz*austria-Geschäftsführung. Jours fixes vereinbaren sie dennoch nicht. Sie kommunizieren mit dem Handy oder über E-Mail miteinander. Anders handhaben es Michaela Foißner-Riegler und Nicole Reitinger, die sich die Geschäftsführung der IKEA-Filiale Haid teilen. „Wir sind jeweils an drei Tagen pro Woche im Einrichtungshaus, meist aufgeteilt auf die Woche von Montag bis Samstag, nur Dienstag ist unser gemeinsamer Tag. Der ist reserviert für Meetings mit dem Führungsteam und um uns abzustimmen und an übergreifenden Themen zu arbeiten.“ Zwischen den Partnerinnen muss die Aufgabenverteilung klar geregelt sein. Jede braucht ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, der auch den Mitarbeiterinnen kommuniziert werden muss. „Sie müssen wissen, wer für was zuständig ist und an wen sie sich wenden können“, betont Manuela Vollmann.

Bei Michaela Foißner-Riegler und Nicole Reitinger ging die Initiative für das Jobsharing nicht von ihnen selbst aus, sondern von ihrer da-

maligen Landeschefin. „Mit ihr hatten wir während unserer Karenzzeit laufend Kontakt, um abzuklären, welche Positionen wir uns für den Wiedereinstieg vorstellen könnten“, erzählen sie. Beide wollten eigentlich nur mit 20 Wochenstunden einsteigen und suchten nach interessanten Optionen, bevorzugt in Oberösterreich, wo beide leben. Als die Position des Store Managers in Haid vakant wurde, hat die ChefIn bei beiden das Angebot gemacht.

Eigeninitiative ist gefragt

In der Regel muss man jedoch selbst aktiv werden, wenn man im Tandem arbeiten will. „Es gibt noch nicht so viele Stellen, die ausgeschrieben sind“, weiß Manuela Vollmann. Die Onlineplattform Tandemploy erleichtert die Suche. Sie bringt einerseits Interessierte mit ihrer perfekten Tandempartnerin zusammen, andererseits die einzelnen Jobsharer und Tandems mit einem Unternehmen.

Vollmann ist der Meinung, dass sich zwei Jobsharer vor Beginn ihrer Zusammenarbeit nicht unbedingt kennen müssen. Allerdings sollten sie sich gut ergänzen. Außerdem sollten sie reflektiert und kommunikativ sein sowie ein hohes Vertrauen und Zutrauen haben. Wichtig ist auch die Bereitschaft, Macht zu teilen. Bei einer gemeinsamen Bewerbung ist es hingegen von Vorteil, wenn sich die Partnerinnen kennen. Schließlich sollen sie sich als Duo präsentieren. Beide sollen bei der Bewerbung aufzeigen, was sie dem Unternehmen bringen, wenn sie sich eine Stelle teilen. Für Manuela Vollmann ist das das zentrale Thema, „denn sonst wird man gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen“. Bislang sind es mehr Frauen als Männer, die als Jobsharer tätig sein wollen bzw. sind. „Sie wollen andere Arbeitszeitmodelle, sie sind die treibende Kraft“, sagt Vollmann.

Judith Empl