

KARRIERESERVICE

JOBSHARING

## Teilen bringt mehr

Arbeiten im Tandem sorgt für Work-Life-Balance, macht mehr Spaß und rechnet sich für den Arbeitgeber: Zwei Gehirne, vier Augen und vier Hände, aber nur eine Kostenstelle.

VON MARTINA FORSTHUBER

Sie haben beide bereits internationale Karrieren hinter sich, wissen, was es heißt, 100 Stunden in der Woche zu arbeiten, wollen sich beruflich auch weiterhin voll einbringen, aber gleichzeitig – ohne schlechtes Gewissen – auch genügend Zeit für ihre Kinder haben. Daher teilen sich Bettina Stomper-Rosam und Sophie Martinetz, die Geschäftsführung der Wiener Anwaltskanzlei Northcote.Recht. Es ist ein 150-Prozent-Job und so arbeitet jede zu 75 Prozent. „Das Leben ist so wahnsinnig bunt“, sagt Martinetz, „wir wollen von allem so viel wie möglich haben.“ Und die Arbeit teilen, bedeutet einfach mehr vom Leben haben.

Wer mit anderen teilt, profitiert in der Regel selbst davon. Das gilt auch für den Arbeitsplatz. Jobsharing nennt sich das aus den USA stammende Teilzeitmodell und ermöglicht vor allem Eltern einen geschmeidigeren Spagat zwischen Familie und Beruf. Im Jobsharing-Modell teilen sich (klassischerweise zwei) Menschen eine Stelle. Doch auch bei sehr arbeitsintensiven Jobs, sogenannten Über-100-Prozent-Stellen, hat sich das Prinzip der Lastenverteilung auf mehrere Schultern bewährt. Durch die Arbeit im Tandem oder Team und die gewonnene Work-Life-Balance steigt die Motivation. Auch komplexe Aufgaben bis

hin zur Führung können durch flexible und clevere Aufteilung in Teamarbeit leichter bewältigt werden.

**Zeit heißt die neue Währung.** Wird die Geschäftsführung aufgeteilt, wie bei Northcote.Recht, spricht man vom Topsharing. So teilen sich auch Nicole Reitinger und Michaela Foißner die Geschäftsführung von Ikea Haid. Reitinger ist Montag bis Mittwoch und Foißner Mittwoch bis Freitag im Büro. Mittwoch ist also ihr gemeinsamer Tag. Beide haben kleine Kinder und können – dank Topsharing – Führungsaufgabe und Privatmanagement ideal miteinander verbinden. „Ich kenne den Job auch als Vollzeitkraft“, so Reitinger, „die Teilzeitanforderung erfordert einfach mehr Organisationstalent.“

Neunzig Prozent der mit dem staatlichen Gütezeichen „berufundfamilie“ ausgezeichneten Unternehmen haben bereits Maßnahmen im Bereich flexibler Arbeitszeit-

### Für wen sich Jobsharing besonders eignet:

- > hochqualifizierte Mütter und Väter
- > Fach- und Führungskräfte mit sehr hohem Workload, die von einem Sparringspartner profitieren.
- > High Potentials der Generation Y, die Alternativen zu 40-Stunden-Vollzeit suchen.
- > Mitarbeiter, die in Altersteilzeit gehen und ihr KnowHow an ihre Nachfolger weitergeben.
- > Internationals, denen durch Teamarbeit mit Muttersprachlern ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen wird.
- > Alle Talente, die viel zu geben haben, aber flexibel bleiben wollen.



**Nicole Reitinger (l.) und Michaela Foißner** sind Mütter von je zwei kleinen Kindern und arbeiten jeweils drei Tage die Woche als Geschäftsführerinnen der Ikea-Filiale Haid, wo sie für 300 Mitarbeiter verantwortlich sind.

modelle gesetzt. Die Grundvoraussetzung für Jobsharing ist damit bereits geschaffen. Die Vorteile für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand.

Aber auch der Arbeitgeber profitiert von der Arbeitsplatzteilung. Die Stelle ist immer besetzt, einen urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfall gibt es kaum, vorausgesetzt, es wurde eine entsprechende Vertretungsregel vereinbart. Zudem gewinnt das Unternehmen mit einer Stelle ein Plus an Wissen und Kompetenz und kann bei hohem Arbeitsaufkommen auf größere Kapazität zurückgreifen.

„Alle Unternehmen klagen über die Komplexität der Arbeitswelt. Mit Jobsha-



„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“, sagt **Manuela Vollmann** (li.) und teilt sich die Geschäftsführung der Social-Profit-Organisation abz\*austria mit **Daniela Schallert**: „Wir haben einen doppelten Boden.“

ring haben sie ein probates Mittel zur einfacheren Bewältigung der Komplexität in der Hand“, weiß Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von abz\*austria. Sie ist Expertin für Wertebildung und Strukturwandel und bietet Lösungen in verschiedensten Arbeitssituationen, vom Karenzmanagement bis hin zu Teilzeitführungsmodellen. Naheliegend, dass sich Vollmann auch die Geschäftsführung von abz\*austria teilt. „Vier Augen sehen die Welt einfach aus unterschiedlichen Perspektiven, haben also automatisch einen weiteren Horizont, und Entscheidungen werden zu zweit nachhaltiger getroffen“, ergänzt ihre Kollegin in der Geschäftsführung, Daniela Schallert.

**Schneller entscheiden.** Männer sind im Topsharing noch sehr selten zu finden. „Das ist äußerst schade“, findet Sophie Martinetz, „denn damit nehmen sie sich eine echte Chance auf mehr Spaß und Effizienz in der Führung.“ Möglicherweise sind

Männer aber deshalb seltener in geteilten Führungsrollen anzufinden, weil das auch eine Teilung der Macht voraussetzt, zu der Frauen oftmals leichter bereit sind. „Mindestens 50 Prozent des Erfolges von abz\*austria gehen aufs Konto der geteilten Führung“, ist Vollmann überzeugt: „Alles geht schneller, weil die Mitarbeiter nie auf eine Entscheidung warten müssen, selbst wenn ein Führungsteil einmal ausfallen sollte.“

Jobsharing aktiv anzubieten und im Unternehmen die erforderlichen Strukturen und die Unternehmenskultur dafür zu schaffen ist ein wertvoller Baustein zu einer attraktiven Arbeitgebermarke. Nur mit flexiblen Arbeits- und Führungsmodellen kann ein Unternehmen auch bei der Generation Y punkten, denn die legt großen Wert auf Work-Life-Balance. Topsharing aktiv anzubieten zeigt außerdem, dass es einem Unternehmen ernst ist mit der Absicht, Frauen in Führungspositionen zu bringen.

In einer Woche wird Sophie Martinetz ihr drittes Kind zur Welt bringen. Jobsorgen muss sie sich deshalb nicht machen. Und die Anwaltskanzlei braucht keine Karenzvertretung, denn ihre Co-Geschäftsführerin übernimmt volée. ●

Bettina Stomper-Rosam und Sophie Martinetz teilen sich die Geschäftsführung der Anwaltskanzlei Northcote.Recht in Wien-Landstraße: „Wir wollen uns in allem voll engagieren, aber nicht nach Stunden bewertet werden.“

SO FUNKTIONIERT ES

## Im Tandem

Mit etwas Planung arbeitet es sich besser zu zweit.

**Kommunikation.** Von den Arbeitnehmern verlangt Jobsharing ein weit größeres Maß an Kommunikations- und Koordinationsfähigkeit, als das bei einer normalen Voll- oder Teilzeitstelle der Fall ist. Alle Partner müssen Planungs- und Organisationstalent besitzen und über die Tätigkeiten des anderen immer im Bilde sein.

**Vertrauen.** Jobsharing funktioniert nur dann, wenn einander alle Partner gut verstehen und reibungslos zusammenarbeiten. Hier ist echte Teamarbeit gefordert. Misstrauische Einzelkämpfer mit Machtallüren sind fehl am Platz.

**Überzeugung.** Einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeittteilung gibt es nicht. Wer in diesem Modell arbeiten möchte, muss Eigeninitiative entwickeln und seinen Chef überzeugen. Am besten geht das, wenn man bereits ein durchdachtes Konzept mit detaillierter Zeit- und Arbeitsstellung sowie eine klare Vertretungsregelung vorlegen kann.

**Synergien.** Machen Sie Ihrem Arbeitgeber klar, wie sehr auch er von der Arbeitsplatzteilung profitiert: Die Stelle ist quasi immer besetzt, einen urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfall gibt es kaum. Zudem gewinnt das Unternehmen an dieser Stelle ein Plus an Wissen und Kompetenz und kann bei hohem Arbeitsaufkommen auf eine größere Kapazität zurückgreifen.

**Bewerbung.** Meist ist Jobsharing nicht explizit im Stellenangebot ausgeschrieben. Am besten Sie bewerben sich gleich im Tandem um einen Vollzeitjob und weisen auf die Vorzüge für den künftigen Arbeitgeber hin.

**Arbeitgebermarke.** Bieten Sie als Arbeitgeber aktiv Jobsharing an, das verleiht Ihrem Employer-branding Flügel. Es kommt den Anforderungen der Generation Y an eine neue Arbeitswelt entgegen; damit gewinnen und halten Sie junge Talente. Und es zeigt, dass Sie es ernst meinen mit der Absicht, den Frauenanteil zu erhöhen und deren Aufstieg bis in die Topebene zu fördern.