

Jobsharing –Eine Stelle für zwei

Jobsharing – oder zu Deutsch Arbeitsstellenteilung – ist eine besondere Arbeitsform, bei der sich zwei Personen eine Vollzeitstelle teilen. Im Unterschied zur Teilzeitarbeit basiert das Jobsharing auf einem speziellen Arbeitsvertrag, mit welchem die beiden Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gemeinsam Verantwortung tragen. Zu den wichtigsten Voraussetzungen beim Jobsharing gehört das Vertrauensverhältnis, das die Mitarbeiter gegenseitig aufbauen müssen, um sich ihre Arbeit bestmöglich teilen zu können.

Eines der Hauptziele der geteilten Arbeit ist es, dank Flexibilität und autonomer Aufgabenteilung, Privatleben und Arbeit besser unter einen Hut zu bringen. Im Zeitalter der Digitalisierung bietet auch die Eidgenössische Zollverwaltung diese Arbeitsform an. Wir haben mit Patrizia Baumgartner, Dienstchefin in Chiasso-Strada und Mitglied der Geschäftsprüfungskommission von Garanto, gesprochen. Sie arbeitet im Jobsharing.

Patrizia, seit wann bist du in einem Jobsharing?

Ich arbeite in einem sogenannt hybriden Jobsharing. Meine Kollegen und ich hatten immer individuelle Arbeitsverträge. Wir haben zwar gemeinsame oder austauschbare Aufgaben, aber nur teilweise gemeinsame Verantwortlichkeiten.

Das Ganze begann im Mai 2015, zuerst als Zollfachfrau beim Zollinspektorat Chiasso-Strada, dann ab Oktober 2015 als Dienstchefin beim Zollinspektorat Mendrisiotto und seit August 2017 als Dienstchefin zurück beim Zollinspektorat Chiasso-Strada.

Es gibt ja zwei verschiedene Arten von Jobsharing, mit vertikaler Aufteilung (Woche oder Monat) oder horizontaler Aufteilung (Tag). Wie teilt ihr euch die Arbeitszeit?

Die «Arbeitspaare» wurden immer vom Zollinspektorat bestimmt und wir haben uns die Wochentage dann in gegenseitiger Absprache aufgeteilt, je nach unseren Bedürfnissen und den Anforderungen des jeweiligen Inspektorats.

Wie bist du zu dieser Arbeitsform gekommen?

Ich habe 2007 nach der Geburt meiner ersten Tochter mit Teilzeitarbeit begonnen. Von da an waren gewisse interne Funktionen für mich nicht mehr möglich, denn einige Schichten müssen mit einer 100%-Stelle abgedeckt werden.

2015 gab es in Chiasso-Strada vier Personen mit einer Teilzeitstelle zwischen 40% und 60%. Als ein neuer Abteilungsleiter ernannt wurde, eröffnete sich uns die Möglichkeit, unsere Arbeitstage so aufzuteilen, dass wir die ganze Woche in derselben Schicht arbeiten konnten – auch in Schichten, die bis dahin nicht möglich waren. Nach einer Probezeit hat uns die Dienststellenleitung die Weiterführung des Projektes bewilligt.

Welches sind aus deiner Sicht die Vorteile der Arbeitsstellenteilung?

Dank dem Jobsharing konnte ich neue, bereichernde Aufgaben übernehmen, was auf mich motivationssteigernd wirkte. Der Austausch von Ideen, Erfahrungen und Fähigkeiten hat ausserdem dazu geführt, dass ich mich in meiner Arbeit verbessern konnte.

2015 übernahm ich die Stelle der Dienstchefin gemeinsam mit einer Kollegin, welche diese Funktion schon seit mehreren Jahren innehatte. Dadurch konnte ich mich schneller in die neue Rolle einarbeiten und mir die nötigen Fähigkeiten aneignen.

Für die Dienststelle brachte die Arbeitsstellenteilung eine Vereinfachung in der Dienstplanung. Zudem kann gut ausgebildetes Personal nun vielfältiger in verschiedenen Funktionen eingesetzt werden, ohne dass Know-how verloren geht.

...und welches sind die Nachteile?

Flexibilität und Dialog sind die wichtigsten Voraussetzungen für ein gutes Funktionieren von Jobsharing. Zwei Köpfe bedeuten mehr Ideen und mehr Fähigkeiten, aber auch unterschiedliche Ansichten. Den Stellenpartner mit seinen Stärken und Schwächen akzeptieren zu können, ist nicht jedermanns Sache. Um als Arbeitspaar zu funktionieren, ist eine gute Kommunikation essenziell.

Wie wichtig ist die Digitalisierung fürs Jobsharing?

Die Digitalisierung führt zu einer neuen Arbeitskultur mit einer rasanten technologischen Entwicklung. Dadurch werden wir unweigerlich auch unsere Arbeitsweise und Arbeitsstrukturen ändern müssen.

Es ist aber nicht nur die Digitalisierung, die unsere Arbeit beeinflusst, sondern auch die Gesellschaft stellt neue Ansprüche. Es braucht deshalb neue Formen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements. Die Arbeitgeber wollen smartere, agilere und flexiblere Angestellte mit hoher Produktivität. Aber auch die Arbeitnehmer verlangen immer häufiger «agile Arbeitsformen», die es ihnen ermöglichen, Beruf und Privatleben optimal aufeinander abzustimmen.

Ich bin der Ansicht, dass wir sowohl unsere Denkweise wie auch unsere Organisation auf mehreren Ebenen anpassen müssen, wobei die Digitalisierung dabei eine grundlegende Rolle spielt.

Jobsharing verlangt grosses Vertrauen in den Stellenpartner, fast wie bei einem Liebespaar. Man teilt die Verantwortung, das Wissen und den eigenen Schreibtisch. Wie wichtig ist dabei eine gute Beziehung zwischen den Partnern?

Es ist nicht die gute Beziehung, die ein gutes «Arbeitspaar» ausmacht, aber man muss gegenseitig grosses Vertrauen haben. Was es braucht sind engagierte Arbeitnehmer mit starkem Teamgeist, Flexibilität und vor allem einem kritischen Geist. Man muss sich auch mal selbst hinterfragen können und das liegt nicht allen. Wichtig ist, dass jeder im anderen eine Chance sieht, um zu lernen, zu wachsen und zu teilen.

Wenn man von Jobsharing spricht, dann spricht man von Flexibilität. Wie wichtig ist diese und welchen Einfluss hat sie aufs Privatleben?

Meine persönliche Flexibilität hat sich über die Jahre gewandelt, insbesondere seit ich eine eigene Familie habe. Mit kleinen Kindern war es mir wichtig, sehr regelmässige Arbeitstage zu haben, weil auch die Angebote der Kinderbetreuung nicht sehr flexibel sind.

Jetzt, wo die Kinder älter sind, ist es wieder viel einfacher, Arbeit, Familie und Zeit für mich selbst unter einen Hut zu bringen.

Wie wird das Jobsharing von deinen Kollegen akzeptiert?

Das müsste man wohl besser diese fragen... Aber ich denke, im Allgemeinen wird es als «win-win» angesehen. Auf meiner Dienststelle sind wir nicht das einzige Arbeitspaar mit Jobsharing. Wäre es ein Flop, dann würde es ja auch nicht mehr angeboten.

Interview: Debora Caminada