

Pressecommuniqué

Datum : 28. Februar 2014

Jobsharing in der Schweiz: erste nationale Erhebung und Informationsmassnahmen über Arbeitsstellenteilungen

Der Verein PTO (Part Time Optimisation) und die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) präsentieren eine erstmalige Erhebung über die Umsetzung von Jobsharing-Modellen (Arbeitsstellenteilung), die bei 2'600 Unternehmen durchgeführt wurde. PTO hat einen Ratgeber sowie umfangreiche Informationen im Internet unter www.go-for-jobsharing.ch ausgearbeitet. Sowohl die Arbeitnehmer- wie Arbeitgebersicht wird berücksichtigt. Diese konkreten Massnahmen sollen zu mehr Gerechtigkeit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt führen.

Ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz arbeitet Teilzeit, davon 58% Frauen und 14% Männer. Diese Differenz zwischen Männern und Frauen bezüglich Teilzeit in der Schweiz ist eine der höchsten weltweit. Fakt ist auch: je höher der Bildungsgrad von Frauen mit Kindern, desto grösser die Wahrscheinlichkeit, dass sie Teilzeit arbeiten. Teilzeitarbeit unterstützt zwar die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, sie kann aber auch negative Auswirkungen haben: zum Beispiel, wenn sich hoch qualifizierte Frauen und Männer mit unbefriedigenden Stellen ohne Aufstiegsaussichten begnügen müssen. Neue Formen der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen scheinen aufzukommen, wenn man den grossen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt.

Jobsharing ist ein innovatives Arbeitsmodell und gleichzeitig eine echte Alternative zur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Das Modell fördert den Zugang zu Führungspositionen. Es richtet sich an berufstätige Frauen und Männer aus allen Alterskategorien. Das intergenerationelle Jobsharing (zwischen verschiedenen Generationen) ermöglicht einen Wissenstransfer von erfahrenen Personen und eine leichtere Integrierung von jüngeren Mitarbeitenden in den Arbeitsmarkt. Eine doppelte Kompetenz zum Preis von einer, das Erhalten von Know-how und motiviertere Mitarbeitende sind die Hauptkriterien für Jobsharing, die aus der nationalen Erhebung hervorgehen. Zirka 400 Arbeitsstätten in der Schweiz, die 180'000 Angestellte umfassen, haben daran teilgenommen (siehe Synthese und Erhebung Jobsharing 2014).

Auskunft: Verein PTO (Part Time Optimisation)
Irenka Krone-Germann, co-Direktorin PTO, Irenka.Krone@gmx.net
Anne Aymone de Chambrier, co-Direktorin PTO, annedec23@gmail.com.

Die Initiative Go-for-jobsharing wird durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt.

Teilzeitmann.ch ist Partner der Go-for-jobsharing Initiative.

JOBSHARING-ERHEBUNG 2014: ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

Der Verein PTO beauftragte die Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) mit einer Studie zum Thema Jobsharing. Die Umfrage wurde im November und Dezember 2013 durchgeführt.

384 Arbeitsstätten mit insgesamt 180 000 Angestellten haben an der Jobsharing-Umfrage teilgenommen. Mit einer Untergrenze von 50 Personen pro Unternehmen, stammen 85 Prozent der Antworten aus der Privatwirtschaft.

Wichtigste Ergebnisse

27 Prozent der Arbeitgeber in der Schweiz bieten Jobsharing-Stellen an, ein Viertel davon in Kaderpositionen. Jobsharing ist in den drei Sprachregionen ähnlich verbreitet und nimmt jeweils mit der Grösse der Unternehmen leicht zu. Am häufigsten wird das Arbeitsmodell in der öffentlichen Verwaltung (55 Prozent) sowie der Finanz- und Versicherungsbranche (50 Prozent) angewendet. Insgesamt wird Jobsharing in jedem vierten privatwirtschaftlichen Unternehmen praktiziert. Dies zeigt, dass Jobsharing in den vergangenen fünf Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Die Einführung des Modells hat in den befragten Arbeitsstätten denn auch durchschnittlich fünf Jahre gedauert.

Von den Arbeitsstätten, die an der Umfrage teilgenommen haben, beschäftigen 97 Prozent Teilzeitangestellte, 46 Prozent haben auch Telearbeit eingeführt. Die Telearbeit ist dem Jobsharing zwar förderlich, ist aber angesichts des hohen Anteils an Unternehmen mit Jobsharing ohne Telearbeit (20 Prozent) nicht zwingend notwendig. Auf die Geschlechter aufgeschlüsselt, bestehen mit Abstand die meisten Paare aus zwei Frauen (90 Prozent), darauf folgen Paare aus einem Mann und einer Frau (8 Prozent) und nur sehr wenige Männerpaare (2 Prozent).

➤ Jobsharing: Ein grosses quantitatives Potenzial

Im Durchschnitt ist in den befragten Unternehmen ein Viertel der Angestellten im Teilzeitpensum beschäftigt. Am häufigsten kommt Jobsharing in der Finanzbranche, der Maschinen- und Metallindustrie, im Detail- und Grosshandel sowie in der öffentlichen Verwaltung vor. In der Logistik- und Transportbranche sowie in der übrigen Industrie wird das Potenzial trotz des hohen Teilzeitanteils noch wenig ausgeschöpft. Über ein Drittel der Betriebe ohne Jobsharing, die erwägen, das Thema in ihre Personalpolitik aufzunehmen, stammt aus der Industrie.

➤ Unternehmen ohne Jobsharing sind interessiert

72 Prozent der Arbeitsstätten bieten gegenwärtig kein Jobsharing an. Jeder fünfte Betrieb zeigte jedoch *Interesse am Modell*, was ein grosses Potenzial für das Arbeitsmodell aufzeigt. Rechnet man die Unternehmen, die Jobsharing anbieten und die Betriebe, die sich dafür interessieren, zusammen, so sind *fast die Hälfte der Unternehmen in der Schweiz* (45 Prozent) direkt oder indirekt von Jobsharing betroffen.

➤ Informationsbedarf für Arbeitgeber und -nehmer

Das Verständnis des Begriffes „Jobsharing“ ist noch sehr heterogen was das Konzept und die Umsetzung betrifft. Dies liegt wahrscheinlich an einem Informationsdefizit. Die Arbeitsstätten verfügen über nur wenig systematische Angaben bezüglich Jobsharing. Dieses Ergebnis führt

zu einem möglichen Bias, der bei der Interpretation der Resultate mitbedacht werden muss. Als Gründe für die Nichteinführung von Jobsharing-Programmen wurden die *schwache Nachfrage nach Jobsharing-Stellen* (71 Prozent) und *Schwierigkeiten bei der Teilbarkeit der Funktionen* (48 Prozent) angeführt. Eine Erklärung dafür ist die mangelnde Kenntnis des Themas, sowohl von Seiten der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber. Es besteht eindeutig ein Informationsbedarf. Zu vermuten ist, dass das Modell den Angestellten nur selten angeboten wird.

➤ **Vorteile: Doppelte Kompetenz, Motivationssteigerung und Wissenstransfer**

70 Prozent der Unternehmen, die positive Erfahrungen mit Jobsharing auf Kaderebene gemacht haben, geben an, dass sie von der *doppelten Kompetenz* bei einer einzelnen Stelle profitieren. Entscheidungen, die gemeinsam vorbereitet, getroffen und getragen werden, sind fundierter. Die Einführung von Kaderstellen mit Jobsharing wird hauptsächlich mit der *Motivation der qualifizierten Angestellten* (68 Prozent) und der *Bindung von wertvollem Wissen an die Unternehmung* (40 Prozent) begründet. Das Arbeitsmodell des Jobsharing, und speziell auch das intergenerationelle Jobsharing, stossen insbesondere bei Personen mit familiären Betreuungsaufgaben sowie älteren Mitarbeitenden auf Interesse und fördern so den Wissenstransfer.

➤ **Herausforderungen: Höherer Kommunikationsbedarf und Infrastrukturkosten**

Zu den erwähnten negativen Aspekten im Zusammenhang mit dem Jobsharing auf Kaderstufe zählen die *höheren Informationskosten* (43 Prozent), *der Aufwand der Führung von zwei Mitarbeitenden statt einem* (39 Prozent) sowie die *fixen Infrastrukturkosten* (30 Prozent). Diese drei Aspekte des Jobsharing sind mit den inhärenten Vorteilen abzuwägen – insbesondere der doppelten Kompetenz.

➤ **Employer Branding: Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte**

Die Hälfte der befragten Arbeitsstätten hat bereits Massnahmen ergriffen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Die Einführung von Jobsharing ist eine weitere Möglichkeit, das Employer Branding zu stärken und die Abwanderung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte zu moderneren Arbeitgebern zu verhindern.

Handlungsempfehlungen

- Das Interesse von Arbeitgeberseite an der Befragung und am Thema Jobsharing ist gross, und das quantitative Potenzial wächst mit der Zunahme von Teilzeitarbeit. Dieses **Potenzial gilt es auszuschöpfen**. Auch die noch Jobsharing-"fernen" Branchen zeigen Interesse.
- Die geringe Nachfrage von Seiten der Mitarbeitenden ist vermutlich nicht auf ein Desinteresse, sondern auf ein **Informationsdefizit** zurückzuführen. Bei den Personalverantwortlichen ist das Verständnis von Jobsharing nicht immer einheitlich. Diese Wissenslücke besteht vermutlich auch bei den direkten Vorgesetzten; Eine **Aufklärung zum Konzept, zu Ziel und Umsetzung** ist zu empfehlen.
- Ideal für eine umfassende Aufklärung zum Thema sind **Kriterienkataloge zur Teilbarkeit von Führungspositionen** mit Hinweisen zum konkreten Vorgehen. Die Aufnahme von Jobsharing in die **Personalpolitik** sowie die Sicherstellung von **Umsetzungswissen** bezüglich Teilbarkeit von Stellen bei direkten Vorgesetzten wäre ein weiterer Schritt.

- Eine **systematische Rückmeldung** der direkten Vorgesetzten über den Einsatz von Jobsharing und die Erfahrungen mit dem Modell erhöhen das Wissen der Organisation über ihre eigene Praxis. Sie helfen den Personalverantwortlichen, Jobsharing für alle Beteiligten zu optimieren.
- Die höheren **Informationskosten**, die durch den erhöhten Abstimmungsbedarf zwischen den Jobsharing-Partnern entstehen, sind mit möglichen **Produktivitätssteigerungen** abzuwägen. Diese können durch die doppelte Kompetenz beim Treffen gemeinsamer Entscheidungen und durch die bekannte höhere Produktivität von Teilzeitarbeit realisiert werden. Ebenso ist das **Risiko** abzuwägen, dass hochqualifizierte Führungskräfte, insbesondere Frauen, zu anderen Arbeitgebern mit flexibleren Arbeitszeitmodellen abwandern.
- Die **wachsende Nachfrage** nach Teilzeitarbeit ist ein Bedürfnis sowohl von jüngeren als auch von älteren Mitarbeitenden. Unternehmungen, die sich diesem Bedürfnis stellen, zeigen sich offen gegenüber neuen Arbeitszeitmodellen.
- Jobsharing ist ein Modell, das sich sowohl zur **Förderung von Frauen in Führungspositionen**, zur Unterstützung des **Wissenstransfers** in der Unternehmung (durch intergenerationelles Jobsharing) und zur Positionierung als **attraktiver Arbeitgeber** empfiehlt.