



## Jobsharing

### Grundlagen

[Art. 34 PersG](#)

[Art. 145 PersV](#)

**PHB SG: 42.3**

**vom: 01.04.2022**

Ersetzt: 42.3

vom: 01.03.2015

### 1 Ausgangslage

Im Jobsharing, wie es für Mitarbeitende des Kantons St.Gallen zu verstehen ist, teilen sich zwei oder mehr Mitarbeitende eine Arbeitsstelle mit überwiegend austauschbaren Aufgaben. Sie tragen die Verantwortung für deren korrekte Erledigung gemeinsam. Das Jobsharing stellt eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung mit je separaten Arbeitsverträgen dar, die durch spezielle Abmachungen miteinander verbunden sind. Je nach Vereinbarung können sich die Mitarbeitenden frei organisieren, sich gegenseitig vertreten und die Arbeit selbst verteilen.

### 2 Vor- und Nachteile von Jobsharing

Dank Jobsharing haben auch Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Zwei oder mehr Personen mit ähnlichen oder auch unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten können sich so gegenseitig ergänzen. Im Idealfall bringen sie mehr Ideen, mehr Wissen, mehr Motivation und mehr Austausch an den Arbeitsplatz.

Da beim Jobsharing die Partner/-innen untereinander in eine Beziehung treten, bedarf es mehr organisatorischer Regelungen im Arbeitsvertrag und/oder in einem speziellen gemeinsamen Pflichtenheft, als dies in einem gewöhnlichen Teilzeitarbeitsverhältnis notwendig ist.

Jobsharing ist nicht jedermanns bzw. jederfraus Sache! Eigenwillige Persönlichkeiten mit grossem Ego oder Menschen, die Schwierigkeiten damit haben, Informationen und Macht zu teilen oder sich für unersetzlich halten, können kaum eine harmonische Arbeitsstellenteilung praktizieren.

Das jährliche Standortgespräch findet in Anwesenheit der Partner/-innen auf der Grundlage der gemeinsamen beruflichen Ziele statt. Es erfolgt eine gemeinsame Bewertung. Wo dies von der Natur des Themas als notwendig erscheint (Persönliches oder Soziales), können Bereiche aber auch separat besprochen und individuelle Empfehlungen abgegeben werden.

### 3 Grundvoraussetzungen

Die Grundvoraussetzungen, welche die Partnerinnen und Partner für ein funktionierendes Jobsharing erfüllen müssen, sind:

- ausgeprägte Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- hohes persönliches Verantwortungsbewusstsein
- Wille und Fähigkeit zur Kooperation
- hoher Organisationsgrad für das Aufgaben- und Zeitmanagement
- gemeinsame Ziele und ein übereinstimmendes Verständnis des Jobsharings
- eine gewisse Sympathie für die Sharing-Partnerinnen oder Partner



## 4 Zusätzliche Regelungen

Neben den allgemeinen vertraglichen Abmachungen zum Teilzeitarbeitsverhältnis sind vorgängig folgende Fragen zu beantworten und in den für jede/-n Jobsharing-Partner/-in separat abzuschliessenden Arbeitsvertrag bzw. in das gemeinsame Pflichtenheft aufzunehmen:

- Haben die Jobsharing-Partner/-innen fest zugeteilte Aufgaben? Welche?
- Wie weit dürfen sie sich selbst organisieren (Einsatzplanung, Abtausch von Arbeitszeiten, Aufteilung der Arbeit etc.)? Wann ist eine Rücksprache mit der vorgesetzten Person nötig?
- Wie wird die Kommunikation unter den Partnern gewährleistet? Werden dafür fixe Zeiten festgelegt (Überlappungszeiten)?
- Wie weit vertreten sich die beiden gegenseitig - nur bei planbaren Absenzen (zum Beispiel Ferien) oder auch mit kurzfristigem Einspringen bei Krankheit und Ähnlichem?
- Was gehört zur vertraglichen Arbeitszeit? Was gilt als Überstunden? Wie werden diese entschädigt?
- Teilen sich der/die Partner/-in einen Arbeitsplatz und/oder haben sie ein gemeinsames E-Mail-Konto?

## 5 Auflösung von Jobsharing-Verträgen

Besonderer und ausdrücklicher Regelung bedürfen die Folgen der Kündigung des Jobsharing-Vertrages.

Denkbar sind verschiedene Möglichkeiten:

1. Der/die verbleibende Mitarbeiter/-in übernimmt die Stelle zeitweilig oder permanent zu 100 oder 80 Prozent.
2. Eine neue Partnerschaft wird vorübergehend oder permanent gestaltet; mit Mitspracherecht des/der verbleibenden Mitarbeitenden.
3. Eine Vollzeitstelle wird neu ausgeschrieben; der/die verbleibende Mitarbeiter/-in erhält eine Teilzeitstelle.

Vertragsklauseln, wonach die Kündigung durch eine/-n Partner/-in *automatisch* die Auflösung des andern Vertrages zur Folge hat, sind nicht zulässig. Das Ausscheiden des einen Stellenpartners kann aber im Vertrag als ausreichender sachlicher Grund bezeichnet werden, das Arbeitsverhältnis mit dem oder der verbleibenden Mitarbeiter/-in ebenfalls zu beenden. Falls diese Möglichkeit gelten soll, muss sie im Vertrag ausdrücklich erwähnt und das Vorgehen geregelt sein.

Vor der arbeitgeberseitigen Kündigung eines Jobsharing-Partners oder einer Jobsharing-Partnerin sollte für den/die verbleibende/-n Partner/-in eine Lösung gesucht werden. Auch darüber sollten im Voraus vertragliche Regelungen getroffen werden.

### Zusatz

[Muster Zusatzvereinbarung für Jobsharing](#)