

Gemeinsam bewerben, gemeinsam leiten?

 blog.kulturwissenschaften.de/griem-jobsharing/

18.05.2020

Julika Griem

Gerade ist viel vom *Homeoffice* die Rede, und es gibt nicht nur gute aktuelle Erfahrungswerte: Einerseits klappt mehr, als man gedacht hat; andererseits häufen sich die Belege dafür, dass sich im zwangsverlängerten Homeoffice konservative Geschlechterrollen verfestigen und dadurch die beruflichen Chancen z.B. von Wissenschaftlerinnen in der postdoc-Phase beeinträchtigt werden. Eine andere Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse neu zu organisieren, stellt das *Jobsharing* dar. Beide Optionen bieten sich zunächst an, um die Arbeit besser mit anderen Bedürfnissen und Anforderungen zu verbinden. In Unternehmen und Behörden gibt es in Deutschland gelingende Beispiele dafür, dass sich insbesondere Eltern häufiger dafür entscheiden, auf Einkommen zu verzichten und Zeit für das Familienleben und andere Interessen zu gewinnen – sofern sie es sich leisten können. So arbeiten z. B. bei Unilever insgesamt 10 Duos auf geteilten Stellen. Die Managerinnen Christiane Haasis und Angela Nelissen, die sich ihren Job seit 2010 teilen, sind auf diese Weise in eine Führungsposition aufgestiegen. Sie sind jeweils zu 60 % tätig, bringen einen doppelten Erfahrungsschatz ein, können sich flexibel vertreten und sehen diese Konstellation auch als Schutz vor Überforderung. „Wir verantworten das Geschäft zusammen. Das bedeutet, dass wir für Fehlentscheidungen und Misserfolge gemeinsam geradestehen, egal, wer von uns die Entscheidung getroffen hat. Dann finden wir auch zusammen eine Lösung. Das ist beim Tennisdoppel oder bei Simon & Garfunkel doch auch nicht anders. Two people, but one show!“

Trotz solcher Erfolgsgeschichten teilen sich in Deutschland immer noch sehr wenige Arbeitnehmende eine Stelle, obwohl viele bereits in Teilzeit arbeiten. Besonders selten findet man *Jobsharing* bei wissenschaftlichem Personal, und schon gar nicht in gehobenen Positionen, für die auch der Begriff des „Topsharing“ im Umlauf ist. Dabei gibt es durchaus Gründe, auch hier neue Formen der Arbeits-Organisation in Betracht zu ziehen. Es ist flächendeckend zu beobachten, dass immer komplexere Anforderungen in einem überhitzten Wissenschaftssystem Erschöpfung auf vielen Ebenen erzeugen. Gegenwärtig sind mehr als zehn Leitungen von deutschen Universitäten neu zu besetzen, und es ist immer wieder zu hören, dass das Bewerberfeld eher überschaubar bleibt. Uneinigkeit besteht auch darüber, ob sich die Hochschulleitungen nachhaltiger professionalisieren müssen oder ob am Kollegialprinzip festgehalten werden sollte. Nur im letzteren Fall wird davon ausgegangen, dass sich eine Präsidentin oder ein Rektor weiterhin mit der Forschungsrolle identifiziert und in die Wissenschaft zurückkehren können soll. Angesichts der wachsenden Aufgabendichte erscheint diese Erwartung aber zunehmend unrealistischer. Wer dennoch daran interessiert ist, nach einigen Jahren

an der Spitze einer Hochschule wieder in den Forschungsbetrieb zurückzukehren, könnte sich für geteilte Führung interessieren. Darunter insbesondere Frauen in den immer noch männerdominierten Arbeitsumgebungen der Wissenschaft – wenngleich hier auch das Risiko steigt, mit einer geteilten Führungsposition nicht mehr ernst genommen zu werden.

Doppelbesetzungen von Professuren sind praktisch so selten wie geteilte Hochschulleitungen. Eine Anfrage beim Deutschen Hochschulverband bestätigte, dass zumindest in Deutschland noch Skepsis dominiert. In Fällen von Dual Career-Verhandlungen mag eine Professur in Einzelfällen geteilt oder sogar um eine zweite Stelle ergänzt werden. Erfahrungsberichte belegen aber, dass Kommissionen sich bisher noch kaum auf Doppel-Bewerbungen eingelassen haben. Zu viel Unsicherheit geht offenbar noch von solchen Tandems aus. Auch in Zeiten, in denen scheinbar selbstverständlich von Flexibilisierungs- und Diversitäts-Gewinnen die Rede ist, werden zwei, die gemeinsam eine Professur wollen, als irritierende Ausnahme wahrgenommen. Sind sie wohlmöglich ein Paar, und vielleicht sogar kein heterosexuelles Paar? Stan Laurel und Oliver Hardy, Jack Lemmon und Walter Matthau hatten bei ihren Fans vermutlich bessere Karten als zwei Männer, die sich im Jahr 2019 oder 2020 in Deutschland gemeinsam auf eine Professur bewerben.

Dabei könnte ein Jobsharing-Modell für Professuren durchaus viele Vorteile bieten. Die einstellende Universität erhielte auf einer Stelle mehr fachliche Schwerpunkte, Netzwerke und Kontakte, als wenn nur eine Person berufen würde. Studierende hätten mehr Wahl-Optionen, und in Pendel-Situationen könnte die Anwesenheit zufriedenstellender organisiert werden. Zudem wäre auch die geteilte Professur attraktiv für disziplinäre Umgebungen, in denen es immer noch schwieriger ist, den Frauen-Anteil zu steigern. Und schließlich könnte es mit solchen flexibleren Arbeits- und Einstellungsmodellen gelingen, kleine Fächer und Institute zu stärken und interdisziplinäre Schwerpunkte zu unterstützen. Dies ist an der Universität Basel gelungen, wo vor kurzem das Forscherpaar Marion Schulze und Alain Müller als Assistenzprofessorin und Assistenzprofessor mit Tenure Track auf eine neu geschaffene Professur für Kulturanthropologie und Geschlechterforschung berufen wurde.

Schulze und Müller arbeiten je zu 50 % auf einer geteilten Stelle, in die nach Emeritierungen zwei Professuren eingegangen sind. Hier spart die Universität eine Stelle ein, ohne die fachliche Expertise zu verlieren. Dieses Vorgehen ist nicht in jedem Fall empfehlenswert, denn für erfolgreiche kombinierte Teilzeit-Modelle könnte es auch erforderlich sein, zwei Personen mit mehr als 50 % zu beschäftigen – Einsparung sollte nicht das Haupt-Motiv für attraktive Jobsharing-Angebote sein. Unter dem Stichwort „Topsharing“ wird daher in der akademischen Welt auch die Aufstockung einer 100%-Stelle auf 120 % oder mehr diskutiert, um Reibungsverluste zu kompensieren. Die vielfach porträtierten Managerinnen bei Unilever haben pragmatische Lösungen für die Abstimmungsprobleme auf geteilten Stellen gefunden: Sie arbeiten z. B. mit einer gemeinsamen E-Mail-Adresse, die beide kontinuierlich

informiert hält. Um auf die mit Jobsharing verbundenen Probleme auch im Wissenschaftssystem positiv reagieren zu können, hat die Universität Bern bereits im Jahr 2015 eine Richtlinie verabschiedet, die explizit dazu anregt, die Gelegenheit zu Doppelberufungen wahrzunehmen. Das Dokument regelt die Voraussetzungen für ein solches Verfahren: So müssen beide Bewerber*innen die Anforderungen an die Stellen auch je einzeln erfüllen, und sie müssen sich mit einem Konzept vorstellen, das Auskunft über die Aufteilung des Pensums und der Aufgaben, die Informationsflüsse, die Regelung der Stellvertretung und Maßnahmen im Fall von Meinungsverschiedenheiten gibt. Zudem werden Stimmrechte in der Selbstverwaltung und Betreuungspflichten geregelt und Angaben zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und für Konfliktfälle gemacht.

Während man in der Schweiz offenbar mutiger vorgeht, entwickelt sich der Umgang mit flexibleren Arbeitsmodellen im deutschen Wissenschaftssystem vor allem auf höheren Ebenen noch sehr zögerlich. In einem größeren Kontext wird hierzulande durchaus über Entlastungsmöglichkeiten diskutiert, allerdings eher mit Blick auf hauptamtliche Leitungspositionen in Hochschulen, Förder- und Forschungsorganisationen wie z. B. der DFG oder der Max-Planck-Gesellschaft. In deren Instituten wird allerdings bisher nicht mit geteilter Führung, sondern nur mit rotierender Geschäftsführung operiert. Etwas mehr hat sich in jüngerer Zeit an Schauspielhäusern getan. Hier gibt es jetzt mehr Leitungs-Teams als noch vor wenigen Jahren, was sicherlich auch mit den kontroversen Diskussionen um autoritäre Führungsstile in diesem kulturellen Sektor in Verbindung steht.

Interessanter wird es im Wissenschaftssystem, wenn die veränderten Bedürfnisse von Lebensgemeinschaften, in denen nicht mehr auf den einen ‚Ernährer‘ gesetzt werden muss, auch in attraktiven Positionen flexiblere Modelle hervorbringen. Um diese Entwicklung in Deutschland zu beschleunigen gilt es, noch mehr über die Licht- und Schattenseiten und die Vorurteile gegenüber geteilter Leitungsverantwortung nachzudenken. Ähnlich wie beim Thema gemeinsamen Schreibens und Publizierens könnten z. B. besonders starke Beharrungskräfte in den Fachkulturen am Werke sein, in denen das akademische Personal immer noch individualistisch sozialisiert wird und kaum auf Erfahrungen mit gelingender Arbeitsteilung zurückgreifen kann. Interessant wäre es auch, mehr über das Interesse z. B. an geteilten Professuren zu wissen: Fragen, wie in der Wirtschaft, auch hier mehr Frauen als Männer nach? Und spielt es für solche Bewerbungen eine Rolle, in welcher Tandem-Konstellation man sich bewirbt – als Forscherpaar oder als kollegiales Duo, als zwei Frauen oder zwei Männer, oder als wie auch immer gemischtes Doppel?

Schließlich gibt es aus meiner Sicht noch mindestens einen weiteren Grund, über klüger geteilte Verantwortung und Leitung auch im Wissenschaftssystem nachzudenken. Mit einem Song von Randy Newman gesprochen gilt: „It’s lonely at the top“. Diese Einsamkeit ist gerade in Krisen- und Konfliktsituationen ein nicht endgültig aufzulösendes Merkmal von Führungspositionen. Sie könnte aber auch an solchen

Stellen durch vertrauensvolle Team-Arbeit konstruktiver gestaltet werden. Vielleicht führte das gerade beim sehr geforderten Leitungspersonal zu mehr Arbeitszufriedenheit – und zu weniger Immunsisierung gegen notwendige Kritik.

References

1. <https://www.nzz.ch/wirtschaft/jobsharing-wie-zwei-managerinnen-gemeinsam-hundert-mitarbeiter-fuehren-ld.1465007>.
2. Vgl. auch Esther Himmen. *Topsharing. Eine Studie zum Interesse an Jobsharing auf Führungsebene*. Springer Gabler, 2019.
3. <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Info/Universitaet-Basel-Jobsharing-fuer-Kulturanthropologie-und-Geschlechterforschung.html>.
4. https://www.vereinbarkeit.unibe.ch/unibe/portal/microsites/micro_vereinbar/content/e344119/e697782/e698273/files698274/RichtlinienJobsharing_29-06-15_ger.pdf.
5. Beispiele für diesen Trend sind an den Theatern Mannheim, Marburg, Zürich und Basel zu finden.

SUGGESTED CITATION: Griem, Julika: Gemeinsam bewerben, gemeinsam leiten?, in: KWI-BLOG, [<https://blog.kulturwissenschaften.de/griem-jobsharing/>], 18.05.2020

DOI: <https://doi.org/10.17185/kwi-blog/20200518-0900>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/kwi-blog/20200518-0900

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200518-102740-9

Alle Rechte vorbehalten.