

Sitzung vom 21. Dezember 2016

**1244. Anfrage (Zukunftsgerichtete Arbeitszeitmodelle
in der kantonalen Verwaltung)**

Die Kantonsrätinnen Sonja Gehrig, Urdorf, und Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, haben am 24. Oktober 2016 folgende Anfrage eingereicht:

Teilzeitanstellungen oder Job-Sharing sind Arbeitszeitmodelle, welche Teilzeitarbeit und damit eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Zwei oder mehrere Arbeitnehmende teilen als Gemeinschaft mindestens einen Arbeitsplatz unter sich auf.

Job-Sharing ist nach Definition von Barney Olmsted ein freiwilliges Arbeitsarrangement, in dem zwei (oder mehrere) Personen die Verantwortung für das übernehmen, was vorher als Vollzeitstelle definiert war. Idealerweise wird Job-Sharing als eine Lösung angestrebt, welche die Sicherheit einer Vollzeitstelle mit der Flexibilität einer Teilzeitstelle kombiniert. Durch die grosse Flexibilität, die Job-Sharing mit sich bringt, ist es Personengruppen, wie beispielweise Eltern oder Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern, möglich, Beruf und Familie/Sport besser zu vereinbaren.

Verschiedene Formen der Arbeitsteilung bieten für Arbeitnehmende grosse Vorteile bezüglich Arbeitszeit und -dauer und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zeitintensiven, privaten Interessen steigt. Auch für den Arbeitgeber können solche Arbeitszeitmodelle wie Job-Sharing Vorteile mit sich bringen:

- mehr Know-how durch eine breitere Abdeckung der Fachkenntnisse dank zweier/mehrerer Profile;
- die Möglichkeit bei wichtigen Entscheiden eine Zweitmeinung einholen zu können oder zu müssen;
- mehr Kapazität und mehr zeitliche Flexibilität bei hohem Arbeitsaufkommen;
- eine geregelte Vertretung bei Abwesenheiten, z. B. infolge Ferien oder Krankheit und die bessere Möglichkeit, einen ausgefallenen Arbeitnehmenden zu vertreten;
- der Verbleib des Wissens am Arbeitsort, falls einer der Job-Sharing-Arbeitnehmenden ausscheidet;
- eine hohe und oft überdurchschnittliche Effizienz und Motivation der Arbeitnehmenden.

Wir bitten den Regierungsrat, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Teilt der Regierungsrat die Ansicht, dass Job-Sharing auch den Arbeitgebenden Chancen bieten kann?
2. Ist es denkbar, dass Job-Sharing in der kantonalen Verwaltung zum Zug kommt, vorausgesetzt, die Bewerbenden sind für die zu besetzende Stelle geeignet und gut qualifiziert?
Ist es denkbar, dass eine Führungsposition durch zwei sich bewerbende Personen im Job-Sharing-Modell vergeben wird (Top-Sharing)?
3. Gibt es in der kantonalen Verwaltung Stellen, die im Job-Sharing besetzt sind? Wenn ja, wie viele und wie ist die Verteilung nach Geschlechtern?
4. Gibt es Mechanismen, die vor einer Neuausschreibung einer Stelle prüfen, ob diese auch im Job-Sharing ausgeschrieben werden könnte?
5. Unterstützt der Regierungsrat Teilzeitmodelle, indem beispielsweise 150 Stellenprozente durch zwei Teilzeitstellen à 75–90% und 60–75% oder 200 Stellenprozente mit 3 Stellen à 50–100% ausgeschrieben und besetzt werden können?
6. Was für Massnahmen plant der Regierungsrat oder setzt er bereits um, um das Modell Job-Sharing oder andere Teilzeitmodelle zu fördern?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Sonja Gehrig, Urdorf, und Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Grundsätzlich ist Job-Sharing ein seit Jahren bekanntes Arbeitszeitmodell in der kantonalen Verwaltung. So hat der Regierungsrat bereits mit Beschluss Nr. 567/1998 festgelegt, dass Teilzeitarbeit auf allen hierarchischen Ebenen, namentlich auch für Kaderfunktionen, gefördert und unterstützt wird.

Job-Sharing ist – wie jedes andere Teilzeitmodell – sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig mit verschiedenen Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. Als Chancen seitens des Arbeitgebers sind insbesondere der mögliche Gewinn an Wissen und Synergien, das erhöhte Innovationspotenzial, die Vereinfachung des Wissenstransfers und nicht zuletzt die potenzielle Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zu nennen.

Zu Frage 2:

Die personalrechtlichen Rahmenbedingungen erlauben den Einsatz von Job-Sharing ohne Weiteres. Auch die Besetzung einer Führungsposition durch zwei sich bewerbende Personen (sogenanntes Top-Sharing) ist möglich. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es, je anspruchsvoller eine Funktion ist, umso schwieriger wird, zwei Personen zu finden, die beide die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, um erfolgreich die geforderten Ziele zu erreichen. Zudem wird bei einem Teilzeitmodell wie Top-Sharing vorausgesetzt, dass die Verantwortungsbereiche klar aufteilbar sind. Die zu besetzende Funktion muss mithin eine entsprechende Aufteilung der Verantwortungsbereiche zulassen. Schliesslich sollte idealerweise eine Überschneidung des zeitlichen Einsatzes beider Führungskräfte stattfinden, um eine bestmögliche Durchlässigkeit zu erreichen. Im Vordergrund steht daher eher die Möglichkeit, bei einer Mehrzahl von gleichartigen Führungsfunktionen ein «normales» Teilzeitmodell (d. h. eine Person mit einem geringeren Beschäftigungsgrad) einzusetzen und mit den nicht besetzten Stellenprozenten eine zusätzliche (Teilzeit-)Stelle zu schaffen.

Zu Frage 3:

In der kantonalen Verwaltung sind verschiedene Stellen im «klassischen» Job-Sharing besetzt. Genaue Zahlen für die Direktionen und die Staatskanzlei konnten im Rahmen der Anfragebeantwortung nicht erhoben werden.

Zu Frage 4:

Grundsätzlich wird vor jeder Stellenbesetzung geprüft, ob und in welchem Umfang die Stelle in Berücksichtigung der Aufgaben wieder zu besetzen ist. Dabei wird auch abgeklärt, ob eine Stellenteilung, insbesondere auch um eine qualifizierte Stellvertretung zu gewährleisten, möglich ist, und es wird geprüft, ob ein «klassisches» Job-Sharing oder eine Stellenteilung mit Überschneidung von Stellenprozenten für die zu besetzende Stelle vorteilhafter ist. Diese Prüfung hat sich in der kantonalen Verwaltung bereits heute etabliert, liegt es doch in deren Interesse, sich bestmöglich und zweckmässig zu organisieren und die Chancen von Teilzeitmodellen wie Job-Sharing für sich zu nutzen. Es besteht mithin keine Notwendigkeit, besondere Regelungen oder Mechanismen zu definieren.

Zu Frage 5:

Solche Teilzeitmodelle sind in der kantonalen Verwaltung seit Jahren gelebte Praxis und haben sich bewährt.

Zu Frage 6:

Der Regierungsrat hat bereits verschiedentlich seine Unterstützung für die grundsätzliche Förderung von Teilzeitanstellungsverhältnissen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betont (RRB Nrn. 729/2011, 1181/2014 und 1095/2016). Wie unlängst in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 302/2016 betreffend Frauenförderung in der kantonalen Verwaltung ausgeführt, liegt der Anteil von Teilzeitanstellungen in der kantonalen Verwaltung (Direktionen und Staatskanzlei) heute bereits bei 61%, wobei ein Vollzeitbeschäftigungsumfang bei 90% angenommen wird. Konkrete Zahlen werden jährlich in der Personal- und Lohnstatistik im Geschäftsbericht des Kantons Zürich ausgewiesen.

Neben der Möglichkeit von Teilzeitarbeit und der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit bietet die kantonale Verwaltung insbesondere auch verschiedene Arbeitsmodelle wie Lebensarbeitszeit oder Jahresarbeitszeit an. Ausserdem besteht die Möglichkeit bei geeigneten Stellen, einen Teil der Arbeitszeit zuhause zu leisten (Home Office). Diese flexiblen Modelle erlauben es den Mitarbeitenden, ihre Berufstätigkeit besser mit persönlichen Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Damit bietet der Kanton seinen Mitarbeitenden bereits heute attraktive und zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Eine zusätzliche Förderung von Teilzeitarbeit ist nicht notwendig, um die Stellung des Kantons als moderner Arbeitgeber weiter zu festigen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi