

**A N F R A G E** von Sonja Gehrig (GLP, Urdorf) und Michèle Dünki (SP, Glattfelden)

betreffend Zukunftsgerichtete Arbeitszeitmodelle in der kantonalen Verwaltung

---

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 Stellenprozent durch zwei Teilzeitstellen à 75-90% und 60-75% oder 200 Stellenprozent 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?

Sonja Gehrig  
Michèle Dünki