



An den Grossen Rat

16.5265.03

FD/P165265

Basel, 23. Januar 2019

Regierungsratsbeschluss vom 22. Januar 2019

Anzug Tonja Zürcher betreffend «Jobsharing bei Kaderstellen»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Februar 2017 den nachstehenden Anzug Tonja Zürcher dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„Die Motion von Beatriz Greuter und Konsorten betreffend Jobsharing bei der Ombudsstelle wurde vor drei Jahren mit deutlichem Resultat überwiesen. Die inzwischen zum Anzug umgewandelte Forderung betreffend Aufteilung der Stelle auf einen Mann und eine Frau im Jobsharing wurde kürzlich stehen gelassen und der JSSK zum Bericht überwiesen. Es kam jedoch der Wunsch auf, Jobsharing allgemein und nicht nur bei dieser Stelle zu fördern. Beispielsweise würde sich dieses Modell auch beim Datenschutzbeauftragten und bei Kaderstellen des Kantons lohnen. Die Vorteile des Jobsharings sind allgemein bekannt:

- Besetzung der Stelle mit verschiedenen Geschlechtern, Alter und/oder Lebensstilen ermöglichen mehr Wissen, eine breitere Sicht und unterschiedliche Erfahrungen
- Teilzeitarbeitnehmende sind motivierter und produktiver
- Aufgrund der Absprachen innerhalb des Jobsharing-Teams resultieren reflektiertere Entscheidungen
- Eine Stellvertretungslösung ist einfacher und besser möglich
- Zeiten mit hohem Arbeitsaufkommen sind einfacher bewältigbar, da zusätzliches Reservpotential besteht
- Einarbeitung und Arbeitsübergabe an eine NachfolgerIn ist einfacher, wenn ein Teil des Jobsharing-Teams bleibt
- Nachwuchskräfte, die im Rahmen eines Jobsharings in Kaderstellen angestellt werden, können sich schneller in die neuen Aufgaben einarbeiten
- Die beabsichtigte Erhöhung des Frauenanteils in Kaderstellen wird unterstützt und die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber für Frauen und Männer mit Kindern steigt.

Die Unterzeichnenden halten es daher für sinnvoll, Jobsharing bei Kaderstellen aktiv zu fördern und diese Möglichkeit, beispielsweise in Stellenausschreibungen, verstärkt zu kommunizieren. Daher bitten die Unterzeichnenden den Regierungsrat, eine gesetzliche Vorlage auszuarbeiten, wonach Jobsharing insbesondere bei Kaderstellen aktiv gefördert wird.

Tonja Zürcher, Nora Bertschi, Pascal Pfister, Brigitta Gerber, Tanja Soland, David Wüest-Rudin, Beatrice Messerli, Annemarie Pfeifer, Katja Christ, Beatriz Greuter, Thomas Grossenbacher, Patrizia Bernasconi“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Umwandlung der Motion in einen Anzug

Am 21. September 2016 überwies der Grosse Rat die Motion dem Regierungsrat zur Stellungnahme. Mit Schreiben 16.5265.02 vom 06. Dezember 2016 beantragte der Regierungsrat dem Grossen Rat die Umwandlung der Motion in einen Anzug, mit der Begründung, dass er das Anliegen der Motionärinnen und Motionäre, das Teilzeit-Arbeitsmodell des Jobsharing auf Kaderstufe zu fördern, ausdrücklich unterstützte und daher bereit sei, die Motion als Anzug entgegenzunehmen. Der Regierungsrat sei jedoch der Ansicht, dass es für die Umsetzung des Anliegens keiner speziellen Erwähnung des Jobsharing im Personalgesetz bedürfe. Der Regierungsrat beantragte daher dem Grossen Rat, die Motion in einen Anzug umzuwandeln, um alsdann sorgfältig prüfen zu können, mit welchen Massnahmen das Arbeitsmodell des Jobsharings sinnvoll gefördert werden könnte. Dabei wäre insbesondere zu prüfen, ob zu diesem Zwecke Regelungen betreffend die rechtlichen Modalitäten des Jobsharing-Modells erlassen werden sollen.

Der Grosse Rat hat am 15. Februar 2017 – dem Antrag des RR folgend – die Motion Tonja Zürcher und Konsorten in einen Anzug umgewandelt. Der Regierungsrat berichtet nachstehend zu diesem Anzug.

1.1 Ausgangslage

Mit vorliegendem Anzug soll der Regierungsrat darlegen, wie Jobsharing insbesondere bei Kaderstellen aktiv gefördert werden kann. Jobsharing soll einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit leisten, mit dem Ziel, dass Männer und Frauen auch bei Teilzeitstellen anspruchsvolle und interessante Aufgaben wahrnehmen können.

Wie der Regierungsrat im Rahmen der Beantwortung der Motion bereits festgehalten hat, unterstützt er das Anliegen, Jobsharing bei Kaderstellen zu fördern. Der Regierungsrat hat mehrmals bekräftigt, dass die Förderung der Teilzeitstellen, insbesondere im Kaderbereich und im speziellen für Männer, weiter vorangetrieben werden soll. Jobsharing ist eine Variante der Teilzeitarbeit.

Unter dem Begriff Jobsharing versteht der Arbeitgeber Basel-Stadt, wenn zwei Mitarbeitende eine Stelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortung teilen. Die Begriffe „Topsharing“ oder „Co-Leitung“ stehen für Positionen mit Führungsverantwortung. Da sich Jobsharing und das Topsharing bzw. die Co-Leitung nur in der Hierarchieebene unterscheiden, wird zur besseren Lesbarkeit im Folgenden der Begriff „Jobsharing“ verwendet.

Das Personalgesetz (§ 5 Abs. 2 lit.c) hält bereits heute schon fest, dass der Kanton das Entwickeln und Realisieren von flexiblen Arbeitszeitregelungen, insbesondere die Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereichen und auf allen Hierarchiestufen fördern soll. Diese Bestimmung umfasst somit auch explizit die Förderung des Jobsharings.

Die Akzeptanz auch in einer Kaderposition Teilzeit zu arbeiten, hat sich beim Arbeitgeber Basel-Stadt etabliert. Rund 36% (davon 63.5% Frauen und 22% Männer) der Kadermitarbeitenden mit und ohne Führungsfunktion arbeiteten im Jahr 2017 in einem Teilzeitpensum. Im Jahr 2009 waren es insgesamt noch knapp 28% (davon 58% Frauen und 16% Männer). Darin sind auch Mitarbeitende, welche in einem Jobsharing Modell arbeiten, enthalten. Diese werden aber beim Arbeitgeber Basel-Stadt nicht systematisch erfasst, weshalb quantitative Angaben dazu nicht verfügbar sind.

1.2 Voraussetzungen für das Jobsharing

Im Personalgesetz wird in § 5 Abs. 2 lit.c festgehalten, dass flexible Arbeitszeitregelungen, insbesondere die Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Stufen, zu fördern seien. Dies umfasst auch das Jobsharing als eine Form der Teilzeitarbeit. Das Personalgesetz enthält somit eine rechtliche Grundlage für das Jobsharing, weshalb diesbezüglich kein Anpassungsbedarf besteht.

Was die konkrete vertragliche Regelung des Jobsharings betrifft, werden für die Jobsharing-Mitarbeitenden separate Anstellungsverträge ausgestellt, welche unabhängig voneinander aufgelöst werden können.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt hat somit die Basis bereits geschaffen, damit Jobsharing als Arbeitsmodell genutzt werden kann. Auf der Intranetseite des Arbeitgebers stehen folgende Dokumenten zur Information und Umsetzung des Jobsharings zur Verfügung:

- Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit bei Basel-Stadt, in welchem Jobsharing ausdrücklich als flexibles Arbeitszeitmodell thematisiert wird.
- Jobsharing bei Basel-Stadt: Hinweise und Checklisten zur Gestaltung von Jobsharing. In diesem Dokument werden die Vorteile und Herausforderungen des Jobsharings umfassend dargestellt. Zudem enthält es eine umfangreiche Checkliste zur Einführung von Jobsharing im Kader.
- Merkblatt Chancengleichheit: Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit. In diesem Merkblatt sind die verschiedenen Arbeitszeitmodelle beim Arbeitgeber aufgeführt unter ausdrücklichem Hinweis auf das Jobsharing und insbesondere auf das Jobsharing in Führungspositionen.

Interessierte Führungskräfte und Mitarbeitende erhalten somit bereits eine Fülle an Informationen zum Thema Jobsharing.

Zusätzlich zu den strukturellen Rahmenbedingungen bedarf es für ein erfolgreiches Jobsharing von allen Beteiligten eine Vielzahl von Kompetenzen. Für die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner sind besonders starke soziale und persönliche Kompetenzen erforderlich, während sich die fachlichen Kompetenzen zu einer Vollzeitstelle prinzipiell nicht unterscheiden. Aber auch die/die direkte Vorgesetzte und die Mitarbeitenden eines Jobsharing-Teams sind in fachlicher, organisatorischer und sozialer Hinsicht gefordert. Und zu guter Letzt ist die Sympathie und das Vertrauen zwischen den beiden Jobsharing-Partnerinnen und -Partner eine unabdingbare Voraussetzung für ein gutes Gelingen. Damit aber Jobsharing als Arbeitsmodell gelebt wird, ist eine Unternehmenskultur, in der Veränderungsbereitschaft und innovative Leistungen grossen Stellenwert haben, essenziell. Das heisst, es braucht den Willen, bestehende Prozesse, Strukturen und Aufgabenbereiche zu hinterfragen, zu analysieren und möglichenfalls neu zu organisieren. Dies zu leben und umzusetzen, steht in der Verantwortung der obersten Führungsebene.

Um Jobsharing in der kantonalen Verwaltung aktiv zu fördern, braucht es keine zusätzlichen rechtlichen Grundlagen und Instrumente, sondern Initiativen, welche den kulturellen Wandel fördern.

1.3 Weitere Massnahmen zur Förderung des Jobsharings

Der Regierungsrat ist bestrebt, in Ergänzung zu den bereits bestehenden Bemühungen, weitere Massnahmen zur aktiven Förderung des Jobsharings zu treffen, um den angestrebten Kulturwandel zusätzlich zu unterstützen. Dabei sollen insbesondere folgende zusätzliche Massnahmen des Arbeitgebers Basel-Stadt eine unterstützende Wirkung zur aktiven Förderung des Jobsharings entfalten:

- Mittels einer Begegnungsveranstaltung für Mitarbeitende und Vorgesetzte, welche im 2019 vorgesehen ist, soll das Thema Jobsharing vorgestellt und die Vorteile wie Herausforderungen aufgezeigt werden. Kulturelle, organisatorische und rechtliche Aspekte werden anhand von konkreten Beispielen vorgestellt und den Teilnehmenden näher gebracht. Fragestellungen zum Thema Jobsharing können an Ort und Stelle von Fachpersonen beantwortet werden.
- Mit der Bereitstellung eines „internen Xing“ auf der neuen Intranetplattform (3KP) kann eine Jobsharing-Plattform eingerichtet werden.

- Mit positiven Vorbildern aus der kantonalen Verwaltung soll aufgezeigt werden, dass Jobsharing tatsächlich gelebt wird und funktioniert. In den internen Medien (BS intern, Intranet) können die Teams portraitiert werden.
- Personalleitende beraten die Anstellungsbehörde bei der Neubesetzung von Stellen in Bezug auf die Möglichkeit, diese im Jobsharing anzubieten bzw. auszuschreiben.
- Bestehende Jobsharing-Teams stehen Interessierten für Informationen zur Verfügung.
- Bei der Einsetzung eines Jobsharing-Teams sollen die vorgesetzte Person und/oder die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, sich auf die neue Führungssituation vorzubereiten (z.B. Beratung durch HR-Abteilung, Seminare, Coaching u.ä.)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Regierungsrat auf Grund der im Bericht dargelegten Erkenntnisse zum Schluss kommt, dass die Grundlagen für eine aktive Förderung des Jobsharing vorhanden sind und es keiner weiteren rechtlichen Modalitäten bedarf. Die Förderung des Jobsharings soll jedoch mit Massnahmen ergänzt werden, die die Akzeptanz dieses Teilzeitmodells, speziell bei Kaderstellen, beim Arbeitgeber Basel-Stadt weiter erhöhen sollen.

2. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Tonja Zürcher betreffend „Top-Sharing bei Kaderstellen“ abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin