

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

Führen in Teilzeit: Etablierung von Jobsharing-Modellen im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin

Drucksache 19/1680 – Zwischenbericht

Der Senat von Berlin

V A 1

030-9028/2116

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über Führen in Teilzeit: Etablierung von Jobsharing-Modellen im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin

- Drucksache Nr. 19/1680- Zwischenbericht

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 23. Mai 2024 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, im Rahmen der vorhandenen Personal-Budgets Teilzeit-Modelle für Führungspositionen im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin zu entwickeln. Dabei ist ein besonderer Fokus auf die Entwicklung von Jobsharing-Modellen zur Frauenförderung zu legen. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Führungskräfte die Möglichkeit haben, die Modelle flexibel auszugestalten. Die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung flexibler Teilzeit- und insbesondere Jobsharing- Modelle sind vom Senat zu erarbeiten.

Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. Dezember 2024 ein entsprechender Umsetzungsplan vorzulegen.“

Hierzu wird berichtet:

Die für Gleichstellung und Frauenförderung zuständige Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sieht in der

Flexibilisierung und Erweiterung von Führungsmodellen im Land Berlin, insbesondere in der Ermöglichung von Jobsharing, großes Potenzial.

Der Senat bekräftigt, dass Teilzeit kein Karrierehindernis sein darf. Das Führen in flexibler Teilzeit durch eine Führungskraft wird bereits jetzt im Land Berlin ermöglicht und gelebt.

Die Ermöglichung von Teilzeit als ein wichtiger Bestandteil der Berliner Personalpolitik bietet insbesondere Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung eine Chance, trotz Teilzeittätigkeit Führungsverantwortung zu übernehmen.

Viele Arbeitnehmende stehen vor der Herausforderung, eine Führungsposition mit familiären Verpflichtungen verbinden zu müssen. Da die Arbeitsaufgaben in Teilzeit häufig nicht zu bewältigen sind, führt die reduzierte Arbeitszeit oft nicht zu einer Entlastung der Führungskraft, sondern erfordert von ihr die Erledigung der Aufgaben in lediglich kürzerer Zeit. Dies führt dann vielfach zu einer noch höheren (Gesamt)Belastung.

Aus diesem Grund konzentriert sich der Senat bei der Umsetzung des Beschlusses vom 23. Mai 2024 auf die Entwicklung von innovativeren Teilzeitmodellen: dem Führen im Tandem bzw. im Jobsharing.

Denn insbesondere das Jobsharing, also die Übertragung einer Führungsposition auf zwei Personen, die in möglichst vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, bietet zahlreiche Vorteile. Das gilt vor allem im Hinblick auf die folgenden Aspekte:

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Frauen
- Erhöhung der Chancengleichheit der Geschlechter
- Stressreduktion und bessere Work-Life-Balance durch das Verteilen der Verantwortung auf zwei Personen
- Nutzen der Stärken und Kompetenzen von zwei Führungskräften
- Erhaltung der Gesundheit durch Stressabbau

Jobsharing ermöglicht es, eine Führungsposition einzunehmen und dennoch in Teilzeit arbeiten zu können. Davon können auf der einen Seite die vielen teilzeitbeschäftigten Frauen mit Fürsorge- und Pflegeverantwortung profitieren, die eine Führungsposition anstreben. Auf der anderen Seite könnten viele Männer mit Karriereambitionen ermutigt werden, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen und im Gegenzug mehr Fürsorge- und Pflegeverantwortung zu übernehmen. Dies fördert die Gleichberechtigung der Geschlechter und kann zu einer geschlechtergerechteren Aufteilung von Fürsorge- und Pflegeverantwortung führen, eines der wichtigsten Ziele der heutigen Gleichstellungspolitik.

Jobsharing kann unterschiedlich ausgestaltet sein. Zum einen kommt die hälftige Besetzung einer Stelle mit zwei Führungskräften in Frage, die jeweils anteilig die Vollzeitstelle ausfüllen (hier ist etwa die Aufteilung 50 % und 50 % denkbar, aber auch 40 % und 60 %).

Diese Variante hat den Effekt, dass auch Beschäftigte mit einem geringen Teilzeitanteil Führungspositionen einnehmen könnten und sich stellenwirtschaftlich keine Mehrbedarfe ergeben.

Eine andere Möglichkeit die Besetzung der Stelle mit insgesamt über 100 % (z.B. 60 % und 60 % oder 75 % und 75 %). Aus einem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen Praxisleitfaden zum Thema „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden - Hintergrund und praktische Umsetzung“ ergibt sich, dass der Bund jedenfalls auch die Gesamtbesetzung der Tandemstelle von über 100 % praktiziert. In der genannten Veröffentlichung heißt es, dass bei der Besetzung eines Tandems in einigen Bundesbehörden ein Dienstposten geteilt und in der Regel mit 1,5 bis 1,6 (Plan-) Stellen hinterlegt wird, sodass die Besetzung in einem Gesamtbeschäftigungsumfang von bis zu 160 % der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen kann.¹ Auch Hamburg und Bayern empfehlen laut ihrer Praxisleitfäden die Besetzung eines Tandems mit über 100 % (Näheres dazu unter I.3.).

Die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung plant ein Modellprojekt zur Einführung des Jobsharings in der Berliner Landesverwaltung. In diesem Rahmen sollen auch, wie im Beschluss gefordert, Modelle zum Führen in Teilzeit – insbesondere im Rahmen des Jobsharings – entwickelt werden. Welche konkreten Modelle sich für Berlin eignen, wird im Rahmen des Projektes geprüft.

Das Projekt befindet sich in der Vorbereitungsphase.

Im Folgenden werden die bereits abgeschlossene Vorbereitungs- bzw. Umsetzungsschritte erläutert. Sodann wird dargestellt, welche weiteren Schritte noch geplant sind.

I. Bisherige Umsetzungsschritte

1. Hausinterne Abfrage zum Thema Jobsharing in der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Im Frühjahr 2024 wurde eine hausinterne Befragung zu dem Thema in der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung durchgeführt. Die Ergebnisse der hausinternen Befragung belegen ein hohes Interesse am Thema Jobsharing. So können sich 72 % der 148 Teilnehmenden die

¹ Seite 15 des Praxisleitfadens, abzurufen unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/241356/9a2a5f5a9bed25e7f9d5f6bf07895ace/handlungsleitfaden-data.pdf>

Übernahme einer Führungstätigkeit im Rahmen eines Jobsharings vorstellen. Knapp 90 % der teilnehmenden Frauen und 87 % aller Teilnehmenden sind der Auffassung, dass Jobsharing-Modelle zur Work-Life-Balance und besseren Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf im Land Berlin beitragen können. Die Umfrageergebnisse bestätigen die Intention des Beschlusses des Abgeordnetenhauses vom 23. Mai 2024 und zeigen den Bedarf an weiteren Führungsmodellen auf.

2. Landesweite Abfrage zum Thema Jobsharing-Modelle

Im Rahmen eines Berichtsauftrages an den Unterausschuss Bezirke, Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses (UA BezPHPW) hat die Senatsverwaltung für Finanzen eine landesweite Abfrage zum Thema Jobsharing durchgeführt. Die Frage war, welche Senats- und Bezirksverwaltungen die Einführung von Jobsharing-Modellen planen bzw. bereits eingeführt haben.

Die Abfrage hat ein gemischtes Bild zum Ergebnis ergeben. In 8 von 30 der befragten Dienststellen ist die Einführung von Jobsharing-Modellen geplant, in 7 Dienststellen wurden bereits – zum Teil vereinzelt – Erfahrungen mit dem Jobsharing gesammelt. Damit plant die Hälfte (15 von 30) der befragten Dienststellen derzeit aus verschiedenen Gründen weder die Einführung von Jobsharing-Modellen noch hat damit bisher Erfahrungen gemacht. Die Erfahrungen, die die Dienststellen jedoch bereits sammeln konnten, sollen gebündelt und für den weiteren Prozess nutzbar gemacht werden.

Für Details wird auf den Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen vom 12. August 2024 verwiesen, der am 11. September 2024 im UA BezPHPW behandelt wurde (RN BezPHPW 0225 B).

3. Länderabfrage im Rahmen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Um sich einen Überblick über den Bearbeitungsstand anderer Bundesländer zu den Themen Führen in Teilzeit und im Tandem zu verschaffen, hat die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung im Herbst 2024 gemeinsam mit Brandenburg eine Länderabfrage durchgeführt. Auf die Frage, ob es bereits Modelle von Führen in Teilzeit oder im Tandem in den Landesverwaltungen gebe, antworteten bisher 5 Bundesländer mit „ja“. In Bayern und Hamburg gibt es bereits eigene Praxisleitfäden zu den Themen „Führen im Tandem.“ und „Führen in Teilzeit und im Tandem“.

Laut dem Hamburger Leitfadens können gemäß geltendem Haushaltsbeschluss bei der Besetzung einer Stelle mit einem Führungstandem bis zu 120 % Stellenanteile veranschlagt werden. Das zusätzlich benötigte Budget über die 100 % Stellenanteile hinaus müssen die jeweiligen Dienststellen selbst aufbringen.

Derzeit praktizieren die Hamburger Dienststellen in 15 der 16 Fällen von aktiven Führungstandems solche mit Stellenanteilen von mehr als 100 %. Bayern hält einen Überhang von 0,1 – 0,2 Stellenanteilen für den Abstimmungsmehraufwand für empfehlenswert.

In weiteren 5 Bundesländern existieren derartige Modelle noch nicht oder es wird nur die (alleinige) Teilzeitführung praktiziert, nicht jedoch das Tandemmodell.

In einem digitalen Bund-Länder-Austausch am 18.09.2024 wurde jedoch deutlich, dass das Thema in vielen Bundesländern auf der Vorhabenplanung steht und ein großer Bedarf wahrgenommen wird.

II. Geplante Umsetzungsschritte

Zudem sind folgende weitere Umsetzungsschritte geplant.

1. Erfahrungsaustausch auf Bund-Länder-Ebene

Das Thema Jobsharing wurde bereits auf der Herbsttagung der für die Gleichstellungs- und Frauenpolitik zuständigen Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Länder auf Antrag von Berlin und Brandenburg behandelt. Die Erkenntnisse werden derzeit ausgewertet. Für Anfang 2025 ist die Organisation und Durchführung eines Bund-Länder-Treffens zum Thema Führen in Teilzeit und Tandemführung geplant. Ziel ist es, sich zu den praktischen Erfahrungen mit dem Jobsharing in den Landesbehörden, den Best-Practice-Beispielen und den rechtlichen Fragestellungen auszutauschen und die gewonnenen Erkenntnisse auf Berlin zu übertragen.

2. Fortlaufend: Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen

Der Erarbeitung von Jobsharing-Modellen geht die Klärung zahlreicher offener (Rechts)Fragen voraus.

Hier ergeben sich insbesondere beamtenrechtliche Fragestellungen, die einer eingehenden rechtlichen Prüfung bedürfen. Dazu kommen Fragen zur Stellenausschreibung, zur Auswahlentscheidung (Bestenauslese) und zur

Stellenbewirtschaftung. Für die Klärung dieser Fragestellungen wird es in 2024 und 2025 gemeinsame Treffen der für Gleichstellung und Frauenförderung zuständigen Senatsverwaltung mit der Senatsverwaltung für Finanzen geben.

Ziel dieses Prozesses ist die Erarbeitung einer Arbeitsunterlage für die Berliner Personalabteilungen, die für verschiedene Szenarien oder Modelle mögliche Wege aufzeigt.

Im Beschluss vom 23.05.2024 heißt es zudem, dass die Modelle im Rahmen des vorhandenen Personal-Budgets zu entwickeln seien. Dies ist bei der Teilung einer Vollzeitstelle von bis zu 100 % möglich und soll im Rahmen des Projekts erprobt werden. Da Jobsharing-Modelle, welche über eine reine Stellenteilung (50 % und 50 %) hinausgehen, zu besonders positiven Effekten für die Frauenförderung im Hinblick auf die Verbesserung von Vereinbarkeitsfragen führen könnten, sollen sie im Rahmen des Projektes ebenfalls betrachtet werden.

Diese Modelle gehen jedoch mit stellenwirtschaftlichen Mehrbedarfen einher, die im Rahmen des Projekts durch die jeweiligen Dienststellen aufzubringen wären.

Ziel des Senats ist es, die verschiedenen Jobsharing-Modelle im Land Berlin im Rahmen einer Pilotphase punktuell zu erproben, um damit Erkenntnisse für die Zukunft zu sammeln und einen wichtigen Beitrag zum Thema Zeitsouveränität im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen im Land Berlin zu leisten.

3. Pilotphase vorbereiten und durchführen

Nach Erarbeitung verschiedener Jobsharing-Modelle und Klärung der damit in Verbindung stehenden rechtlichen Fragen sollen die Modelle im Rahmen einer ersten Pilotphase erprobt und evaluiert werden.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Derzeit sind keine Ausgaben neben etwaigen personalwirtschaftlichen Mehrausgaben geplant.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Die personalwirtschaftlichen Auswirkungen werden im Rahmen des Projektes erarbeitet.

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 17. Dezember 2024

Der Senat von Berlin

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung