



Der Oberbürgermeister

über  
Magistrat *baz*

und  
Herrn Stadtverordnetenvorsteher  
Dr. Gerhard Obermayr

an den Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und  
Sicherheit

*16* . September 2024

#### Jobsharing

- Antrag der Fraktionen CDU und FDP vom 19.06.2024 -  
Beschluss-Nr. 0042 vom 25.06.2024, (SV-Nr. 24-F-22-0032)

Der Magistrat wird gebeten,

- 1) über aktuelle Maßnahmen der Landeshauptstadt Wiesbaden zu berichten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu fördern.
  - a) Gibt es spezielle Programme, die darauf abzielen, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?
  - b) Welche konkreten Ziele hat sich die Landeshauptstadt Wiesbaden gesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen zu erreichen?
  - c) Wie wird innerhalb der Stadtverwaltung und in städtischen Unternehmen die Akzeptanz und Unterstützung für flexible Arbeitsmarktmodelle gefördert? Wie wird dabei das Modell des Jobsharings bewertet?
- 2) zu berichten, ob das Modell des Jobsharings bereits in der Stadtverwaltung oder in städtischen Unternehmen praktiziert wird. Falls ja,
  - a) in welchen Bereichen wird das Jobsharing praktiziert und welche Erfahrungen wurden dabei gemacht?
  - b) wie viele Stellen werden mit Jobsharing ausgeübt?
  - c) welche Rahmenbedingungen wurden eingeführt, um Jobsharing zu ermöglichen und zu fördern?

Ihre Fragen beantworte ich wie folgt:

Zu 1)

Grundsätzlich sind bei der Stadt Wiesbaden die Geschlechter in Führungspositionen weitestgehend gleichgestellt. Die Frauenquote liegt aktuell im höheren Dienst bei knapp über 50 Prozent, im gehobenen Dienst sogar bei über 60 Prozent. Lediglich im Bereich der A16/A15 bzw. AT über E15/ E15 sind Frauen aktuell noch unterrepräsentiert. Konkretes Ziel ist die kontinuierliche Weiterverfolgung des bisherigen sehr erfolgreichen Weges der Frauenförderung.

Hierzu zählen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie z. B. Homeoffice-Regelung, flexible Arbeitszeitgestaltung, Ferienbetreuung, die dazu führen, dass Mitarbeiterinnen nach einer Elternzeit wieder ihre Tätigkeit bei der Stadt aufnehmen können und sich auch „trauen“, trotz Teilzeitbeschäftigung eine Führungsposition einzunehmen.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ermöglicht sehr flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle. Insgesamt arbeiten 31 Prozent aller städtischen Mitarbeitenden in Teilzeit (Stand: Juni 2024).

Personalentwicklungsmaßnahmen wie das Führungskräfte-Nachwuchsprogramm wird gleichermaßen für alle Mitarbeitenden angeboten und wird insbesondere von Frauen sehr gut besucht. Im Bereich der Fortbildungen gibt es einen eigenen Themenbereich für Mitarbeiterinnen, um die Geschlechtergleichberechtigung zu fördern. Aber auch der große Bereich „Soziale Kompetenz und Kundenorientierung“ im internen Fortbildungsprogramm bietet eine gute Vorbereitung auf kommende Führungsaufgaben und kann das Selbstbewusstsein der Frauen stärken - soweit es erforderlich ist.

Im Rahmen des aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2020 bis 2025 der Dienststelle Stadtverwaltung wurde festgelegt, dass Frauen für die Übernahme von Führungspositionen bei ihrem beruflichen Aufstieg aktiv durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen sind, z. B. durch Rotation, Hospitation, Trainee, Job-Enrichment, Job-Enlargement, Übernahme von Führungsfunktionen auf Zeit, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Mitarbeit und Leitung von Arbeits- und Projektgruppen. Die Dienststelle verpflichtet sich zudem das Führen in Teilzeit zu erproben und weiterzuentwickeln.

Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Wiesbaden richten sich sowohl an Frauen und Männer als auch an diverse Personen. Sie führen die weibliche und männliche Bezeichnung der Tätigkeit auf und enthalten einen Klammerzusatz mit m/w/d. Ausgeschriebene Vollzeitstellen können grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. So können dienstliche und familiäre Anforderungen passend aufeinander abgestimmt werden. In Unterrepräsentanzbereichen erfolgt zusätzlich ein Hinweis, dass sich besonders auf Bewerbungen von Frauen gefreut wird. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in die Auswahlverfahren eingebunden und können in Bezug auf Ausschreibungstexte und Bewerber/innenauswahl ihr Votum abgeben. Sie haben zudem ein Teilnahmerecht an den Auswahlgesprächen.

Grundsätzlich sind auch Jobsharing-Modelle bei der Landeshauptstadt Wiesbaden möglich. Beim Jobsharing handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei oder mehr Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. Die gesetzliche Grundlage für die Arbeitsplatzteilung findet sich in § 13 TzBfG. Gemeint ist hierbei die Aufgabenteilung einer Stelle und nicht die räumliche Teilung eines Arbeitsplatzes.

In Bezug auf das Jobsharing sind aktuell nur wenige echte Fälle bekannt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Teilzeitbeschäftigung meist über 50 Prozent liegt, so dass ein Teilen einer Stelle selten in Frage kommt. Hinzu kommt, dass Mitarbeitende in der Regel nicht als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden, sondern ihre Arbeitszeit im Laufe des Arbeitsverhältnisses befristet reduzieren. Eine Erhöhung der Stundenzahl bis zur Vollzeitbeschäftigung ist dann jederzeit nach Ablauf der Befristung möglich. Selbst wenn sich zwei Personen eine Stelle teilen sollten, ist dies daher immer mit stellenplantechnischen Schwierigkeiten verbunden, sobald eine Person ihre Stundenzahl erhöhen möchte.

Zu 2)

Wie im vorherigen Absatz beschrieben, sind aktuell nur sehr wenige Stellen mit „echtem“ Jobsharing bekannt, also dem Modell, dass sich ein konkreter Aufgabenbereich geteilt wird.

Eine Abfrage in den Ämtern hat ergeben, dass es aktuell stadtweit ca. zehn echte Jobsharing-Partnerschaften gibt. Dies finden sich in den Ämtern 33, 41, 50/51, 53 und 67.

Darüber hinaus werden auf Sachbearbeitungsebene in der Praxis sehr flexible Teilzeitmodelle praktiziert, bei denen die vorhandenen Vollzeitäquivalente (VZÄ) entsprechend der individuellen Teilzeitwünsche auf beliebig viele Mitarbeitende aufgeteilt werden. In der Regel handelt es sich dabei aber nicht um „echte“ Jobsharing-Modelle, bei denen sich die Tätigkeiten einer Stelle geteilt werden, sondern vorhandene freie Stellenkapazitäten werden für die Teilzeitmodelle mehrerer Mitarbeitenden genutzt. Zwei oder mehrere Personen teilen die Stundenanteile einer Stelle, übernehmen dabei aber unterschiedliche Aufgabenbereiche (Jobsplitting). Dies ist häufig der Fall, wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nur eine Teilzeitstelle hat, aber mehr Stunden arbeiten möchte (und auch einen entsprechenden Anspruch hat) als die Stelle hergibt. In diesem Fall wird auf das freie Stundenkontingent einer anderen teilzeitbeschäftigten Person zugegriffen.

Im Hinblick auf Führungskräfte wurde das Thema Jobsharing im Jahr 2022 im Rahmen einer Bachelorthesis genauer untersucht (Titel: „Führen in Teilzeit am Beispiel der Landeshauptstadt Wiesbaden“). Zu diesem Zeitpunkt waren 83 von insgesamt 518 Führungskräften bei der Landeshauptstadt Wiesbaden in Teilzeit tätig. Im Ergebnis zeigte sich, dass alleinige Führung in Teilzeit das gängige Modell darstellt. 20 von 21 Befragungsteilnehmer/-innen (95,24 %) gaben die alleinige Führung als Modell an.

Im Hinblick auf Jobsharing bei Führungskräften bestehen eine Reihe von rechtlichen, organisatorischen und praktischen Umsetzungsschwierigkeiten. Beispielsweise seien genannt:

- Viele Führungskräfte in Teilzeit arbeiten vollzeitnah ( $\geq 30$  Wochenstunden); für den geringen verbleibenden Zeitanteil lässt sich in der Regel kein/e Jobsharing-Partner/-in finden.
- Arbeitszeitreduzierungen erfolgen in der Regel zeitlich befristet, so dass nach Ablauf ein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit besteht. Im Rahmen eines Jobsharing-Modells lässt sich organisatorisch schwer abbilden wie damit umzugehen ist, wenn eine beteiligte Führungskraft ihre Arbeitszeit wieder erhöht.
- Es bestehen hohe Anforderungen an alle Beteiligten, u. a. sinnvolle Aufgabenverteilungen, klare Absprachen und Vertretungsregelungen, kommunikative und kooperative Fähigkeiten und ein gutes Verhältnis zwischen den Jobsharing-Partner/-innen.
- Unterschiedliche Führungsstile erschweren die Zusammenarbeit untereinander und mit den Mitarbeitenden.

Da jede Stelle teilbar ist, steht Jobsharing grundsätzlich nichts im Weg, setzt aber voraus, dass zwei Personen dauerhaft nur 50 Prozent der regulären Arbeitszeit leisten wollen. Es ist daher ein wenig arbeitnehmerfreundliches Arbeitszeitmodell, da für eine höhere Stundenzahl ein Arbeitsplatzwechsel notwendig wäre. Mit der aktuellen Praxis, freie Stundenkontingente gegebenenfalls für andere Arbeitsplätze zu verwenden, erreichen wir für unsere Mitarbeitenden maximale Flexibilität.

  
Gert-Uwe Mende