

Stadt Reutlingen 10 Hauptamt Gz.: 10-4-051.252-sch		20/025/16	16.11.2020
Beratungsfolge	Datum	Behandlungszweck/-art	Ergebnis
VKSA	01.12.2020	Entscheidung öffentlich	

Beschlussvorlage

Personalentwicklung bei der Stadt Reutlingen - Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung im Handlungsfeld "Attraktive Arbeitsplätze" - Evaluation und Fortführung der Maßnahme

Bezugsdrucksache

018/025/09, 18/025/14

Beschlussvorschlag

1. Die Evaluationsergebnisse zur Stellenbesetzung in Jobsharing werden zur Kenntnis genommen.
2. Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden Führungspositionen im Jobsharing (Topsharing) im Überhang mit bis zu 110% Vollzeitäquivalenten (VZÄ) besetzt.
3. Die Regelung tritt zum 01. Januar 2021 in Kraft. Sie ist befristet bis 30.09.2021 und wird aus dem Amtsbudget des Amts 10 finanziert. Über eine Fortsetzung über den 30.09.2021 hinaus, wird im Rahmen des Doppelhaushalts 2021/22 entschieden.

Finanzielle Auswirkungen

HHJ	Kontierung	Betrag in €	über-/ außer- planm.	Auswirkung	Erläuterung
2021	10412000	56.000			

Deckungsvorschlag

HHJ	Kontierung	Betrag in €	Auswirkung	Erläuterung

Kurzfassung

Um qualifizierte Bewerber/-innen mit Familienaufgaben gewinnen zu können und Rückkehrer/-innen aus der Elternzeit unter anderem die Übernahme von Führungsaufgaben zu ermöglichen, ist es erforderlich, attraktive Arbeitsplätze im Jobsharing anzubieten. Mit den Möglichkeiten, Führung in Teilzeit und Jobsharing wahrzunehmen, bietet die Stadt Reutlingen seit dem 1. Januar 2019 Perspektiven für die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie an. Nach der Erprobung in einem Evaluationszeitraum von 19 Monaten zeigt sich, dass einige Führungspositionen nur durch Jobsharing unter Bereitstellung von zusätzlichen Zeitanteilen besetzt werden konnten, um die Abstimmung unter den Tandempartner/-innen zu ermöglichen. Die Verwaltung empfiehlt das Modell in modifizierter Form für Führungskräfte mit einem zusätzlichen Stellenanteil von 10% weiter zu führen.

Begründung

Evaluation der Ergebnisse:

Mit dem Gemeinderatsbeschluss vom 29.01.2019 (GR Drs 18/025/14) wurde vereinbart, dass das Modell „Jobsharing mit Überhang“ den Beschäftigten angeboten und nach einem Zweijahres-Zeitraum evaluiert wird. Das Ergebnis zeigt, dass die Möglichkeit von Jobsharing

vor allem im Bereich des Topsharings (Jobsharing in Führungsposition) in der Verwaltung gut angenommen wurde, was sich in zehn entstandenen Führungstandems widerspiegelt. Die Tandempartner/-innen auf Führungsebene entstanden überwiegend in der Funktion der Sachgebietsleitung sowie vereinzelt auch als Abteilungs- und Einrichtungsleitung. Auf Sachbearbeiterebene wurden fünf Tandems eingerichtet. Diese Maßnahme hat bei den beteiligten Tandempartnern unter anderem dazu beigetragen, dass diese ihre Arbeitszeit reduzieren konnten und dadurch mehr Zeit für die Familie hatten.

Mit der Gewährung eines Überhanges wurde das Ziel verfolgt, Mitarbeiter/-innen in Teilzeit eine Chance auf Führungspositionen zu ermöglichen und gleichzeitig den Zeitdruck für gemeinsame Absprachen zu mindern. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Aufgaben auf Sachbearbeiterebene durchaus einfacher strukturiert und aufgeteilt (Jobsplitting) werden können. Nach näherer Betrachtung wird für Stellen mit Führungsfunktion ein Überhang von insgesamt max. 10 % als ausreichend angesehen. Mit dieser Maßnahme bietet die Verwaltung verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie und steigert ihre Attraktivität als Arbeitgeberin, was angesichts des Fachkräftemangels zur Personalbindung und -gewinnung erforderlich ist. Auch können dadurch mehr Vollzeitstellen mit qualifizierten Teilzeitkräften besetzt werden. Dies führt zu einer höheren Anzahl an Jobsharings und leistet damit einen Beitrag zur Rekrutierung von Personal.

Die Weiterführung von Jobsharing-Angeboten dient auch der Erfüllung der Zielvereinbarung zwischen der Stadt Reutlingen, vertreten durch die Verwaltungsspitze und der Auditorin des audits berufundfamilie. Nach den im Rahmen des Audits vereinbarten Zielen ist Führung in Teilzeit auch auf Amts- und Abteilungsleiterebene möglich.

Finanzieller Rahmen:

Im Doppelhaushalt 2019/2020 wurden pro Haushaltsjahr 150.000 Euro eingeplant. Dies entspricht drei Vollzeitstellen (EG11/A11). Dabei wurde von insgesamt ca. 15 Tandems mit jeweils 10 %-igen Überhang ausgegangen. Der hochgerechnete Jahresaufwand für 2021 bei 15 Tandems (30 Personen) und einem geringeren Überhang (nur bei Topsharing und max. 10%) liegt bei 75.000 €.

Fazit und künftige Verfahrensweise:

Im Endergebnis lässt sich feststellen, dass das Angebot des Jobsharings mit Überhang sehr gut angenommen wird und es Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiter/-innen mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit eröffnet hat, welche sie ohne dieses Instrument nicht gehabt hätten (wie beispielsweise eine Abteilungsleitungsstelle in Teilzeit). Darüber hinaus konnten aufgrund der Maßnahme zehn Führungspositionen im Tandem qualifiziert besetzt werden. Die Qualifikation der Vollzeitbewerber/-innen lag bei diesen Stellen hinter der der Teilzeitbewerber/-innen zurück. Dennoch hat die Praxis gezeigt, dass die klar formulierten Kriterien teilweise schwer umsetzbar sind und Kompromisse hinsichtlich Beschäftigungsumfang und Überhang (nur bei einer/einem Tandempartner/in anstatt bei beiden) eingegangen werden mussten, um die Tandems bilden und damit Mitarbeiter/-innen eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie bieten zu können.

Die Verwaltung schlägt vor, Stellenbesetzungen im Jobsharing beizubehalten. Bei einem Topsharing wird beabsichtigt, einen Stellenzuschlag von 10% je Tandem zur Verfügung zu stellen. Dieses modifizierte Instrument der Personalentwicklung und Gleichstellung soll im Anschluss an die Erprobungsphase ab 1. Januar 2021 das Modell des Führens in Teilzeit unterstützen.

gez.
Hartmut Queisser

Anlage: Kriterienraster Jobsharing