



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: Bericht zum Postulat [2000/049](#) von Esther Maag: Arbeitsteilungs-Modelle bei Verwaltungskadern und Gerichtspräsidien

Datum: 19. Juni 2012

Nummer: 2012-174

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



2012/174

Kanton Basel-Landschaft

Regierungsrat

Vorlage an den Landrat

Bericht zum Postulat [2000/049](#) von Esther Maag: Arbeitsteilungs-Modelle bei Verwaltungskadern und Gerichtspräsidien

vom 19. Juni 2012

1. Postulat

Am 24. Februar 2000 reichte Esther Maag, den Vorstoss 2000/049 mit dem Titel "Arbeitsteilungs-Modelle bei Verwaltungskadern und Gerichtspräsidien" ein. An der Sitzung vom 19. Oktober 2000 beschloss der Landrat den Vorstoss zur Beantwortung als Postulat an den Regierungsrat zu überweisen.

Der Vorstoss hat folgenden Wortlaut:

Postulatstext

Bei der regierungsrätlichen Antwort auf den Vorstoss "Jobsharing beim Regierungsrat" war herauszuhören, dass man durchaus gewillt sei, das Thema auf Verwaltungsebene anzugehen, was uns eine sehr unterstützenswerte Intention erscheint. Zudem bekennt sich der Regierungsrat in seinem Regierungsprogramm auch ganz klar zu aktiven Förderungsmassnahmen.

Tatsächlich ist Teilzeitarbeit bei den unteren Lohnklassen weit verbreitet. In den höheren Lohnklassen und bei den Gerichtspräsidien sieht die Situation jedoch anders aus; und das obwohl viele gerne bereit wären, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, bzw. sich aus Gründen der übermässigen zeitlichen Belastung (neben der Familie) gar nicht in der Lage sehen, eine solche Aufgabe anzunehmen oder anzustreben.

Für viele taucht dadurch das Problem auf, sich zwischen Familie (oder innovativen Formen der Lebensgestaltung) oder einer beruflich interessanten Tätigkeit entscheiden zu müssen. Ein solches "Entweder-Oder" ist gesellschaftlich und volkswirtschaftlich unbefriedigend und für den Betrieb eine verlorene Chance, gute MitarbeiterInnen, in deren Qualifikationen das Unternehmen investiert hat, auch halten zu können. Die Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle als Beitrag zur Lösung liegt auf der Hand.

Dass Teilzeitarbeit und qualifizierte Arbeit "gegenläufig" sind, stellt auch die Studie "Teilzeitarbeit in der Führung" (WWZ Basel, 1996) fest. Oder anders ausgedrückt: Von den rund

53'000 untersuchten Stellen gehören rund 30% zu den qualifizierten, von allen erfassten Teilzeitstellen hingegen nur rund 12%.

Erfahrungen haben gezeigt, dass die Einrichtung von Job-Sharing vorwiegend die Betriebsorganisation, die Arbeitsmethodik und die Kooperationsfähigkeit der betroffenen Personen betrifft. Im Prinzip stellt Job-Sharing eine spezifische Form der Teilzeitarbeit mit arbeitsinhaltenlichen und zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten dar und ist dort auch realisierbar, wo die entsprechende Bereitschaft dazu vorhanden ist. Die Zusammenarbeit bedingt - wie überall - gegenseitige Abstimmungsprozesse und gemeinsame Entscheide. Dies wiederum führt zu kreativeren Lösungen, indem mehr Ideen und Überlegungen einfließen (vgl. auch Handbuch Arbeitszeit, ZH 1989, S. 111 ff).

Daraus lässt sich auch schliessen, dass bei einer ernsthaften Bereitschaft zur Einführung von Teilzeitarbeit und Job-Sharing, die Umsetzung nur noch das kleinere Problem darstellt.

Deshalb fordern wir den Regierungsrat dazu auf,
zusammen mit der PA, den Personalverantwortlichen der verschiedenen Direktionen und der FfG ein - allenfalls zeitlich begrenztes - Pilot-Projekt zu erarbeiten, das Job-Sharing auf höherer Verwaltungsebene und bei den Gerichtspräsidien ermöglicht zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insbesondere geht es darum,

- verschiedene Arbeitsteilungsmodelle auszuarbeiten.
- Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen (insbesondere auch Männer) zur Teilnahme am Teilzeitarbeits-Pilotprojekt zu motivieren.
- zusätzliche personelle Kapazitäten für die Durchführung des Projektes bereitzustellen.
- idealerweise eine/n verwaltungsinterne/n Teilzeit-Beauftragte/n einzusetzen.
- vakante Stellen, z.B. ab Lohnklasse 8, arbeitsanalytisch bezüglich Teilzeitarbeit zu überprüfen.
- die Evaluation der Erfahrungen mit Teilzeitarbeit im Kaderbereich bekanntzugeben.

Bereits an der Landratssitzung vom 19. Oktober 2000 hat Regierungsrat Adrian Ballmer dazu Stellung genommen. Er stellte dabei fest, dass der Regierungsrat bereits Bestrebungen in diese Richtung unternommen habe und hat dabei auf das Regierungsprogramm verwiesen. Ausserdem konnte er berichten, dass die Anzahl der Mitarbeiterinnen in den Lohnklassen 1 bis 8 und die Teilzeitpensen in den oberen Lohnklassen zugenommen hatten.

2. Stellungnahme des Regierungsrates

2.1 Absicht und Stossrichtung des Postulats

Mit Angeboten für Teilzeitarbeit und Job-Sharing wird es Mitarbeitenden ermöglicht, Beruf und Familie oder andere ausserberufliche Tätigkeiten besser vereinbaren zu können. Insbesondere die Kadermitarbeitenden werden durch die berufliche Tätigkeit besonders beansprucht, deshalb ist es angezeigt, Ihnen angepasste Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit und Job-Sharing anzubieten.

Diese Massnahmen können ausserdem indirekt dazu führen, dass der Kanton Basel-Landschaft seine Attraktivität als Arbeitgeber verbessert.

2.2 Ergriffene Massnahmen im Sinn des Postulats

Der Regierungsrat unterstützt weitgehend die Zielsetzungen des Postulats. Er hat denn auch kontinuierlich eine Vielzahl von Massnahmen im Sinne des Postulats umgesetzt. Im Folgenden wird eine Auswahl dieser Massnahmen vorgestellt.

Projekt zur probeweisen Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen

Im Regierungsprogramm 2001 wurde ein Projekt aufgenommen, mit dem die Frage beantwortet werden sollte, inwieweit es sich für die kantonale Verwaltung lohnt, qualifizierte Teilzeitstellen künftig offensiv anzubieten. Eine Arbeitsgruppe führte dieses Projekt aus und erstattete im Jahr 2004 ihren Bericht. In diesem Bericht wurden die Ergebnisse einer Befragung der Führungskräfte, die Hürden für die Einführung und die Vorteile von Teilzeitarbeit bei Kaderfunktionen vorgestellt sowie die Rahmenbedingungen für die Führungskräfte wie die Angebote zur Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen erarbeitet.

Im Jahr 2005 wurde deutlich, dass es unumgänglich war, den Finanzhaushalt des Kantons zu sanieren. Dazu wurde ein Entlastungspaket GAP (LRV [2005/076](#) und LRV [2005/077](#)) erarbeitet und verabschiedet. Die Umsetzung des Entlastungspakets GAP führte zwangsläufig dazu, dass die Arbeiten an diesem Projekt, zugunsten der Realisierung von Einsparungen und Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, in den Hintergrund traten und die Weiterführung der Arbeiten verzögerten. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt sind aber immer noch weitgehend gültig und dienen auch als Grundlage für weitere Massnahmen.

Innovative Arbeitsteilungs-Modelle in der Praxis

Der Kanton Basel-Landschaft unterstützt die konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden und konnte so verschiedene konkrete Modelle umsetzen:

- Die Dienststellenleitung im Amt für Kultur wird im Rotationsprinzip von den Abteilungsleitungen wahrgenommen. So wird die höhere Belastung über die Zeit auf mehrere Schultern verteilt.
- Die Dienststellenleitung des Amtes für Kind, Jugend und Behindertenangebote im "Top-Sharing"¹.
- Co-Leitung der Fachstelle für häusliche Gewalt.
- Co-Leitung der Fachstelle für Kinderschutz (bis Anfang 2012).
- Wahrnehmung einer Staatsanwaltsfunktion im Job-Sharing.

Weitere Beispiele für Teilzeit von Führungspersonen:

- Leitung des Fachbereichs Bewilligungen, Freiheitsentzug und Soziales bei der Sicherheitsdirektion in Teilzeit.
- Leitung Zivilrechtsabteilung 1 der Bezirksschreiberei Arlesheim in Teilzeit.

¹ Von Top-Sharing wird gesprochen, wenn Kaderstellen im Job-Sharing besetzt werden.

Unterstützung von ausserberuflichen Tätigkeiten

Den Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft wird durch die individuelle Arbeitszeitvereinbarungen ermöglicht, dass sie ausserberufliche Aktivitäten, insbesondere die Bekleidung öffentlicher Ämter und Aufgaben in der Jugendarbeit, vermehrt wahrnehmen können.

5. Ferienwoche

Der Landrat hat mit der Vorlage [2010/350](#) vom 19. Oktober 2010 die 5. Ferienwoche eingeführt. Dies erweitert die Möglichkeiten der Mitarbeitenden, die Familie und den Beruf besser zu vereinen.

Zusätzliche Ferien zulasten des 13. Monatslohns

Die Mitarbeitenden können, soweit es ihnen natürlich finanziell möglich und es betrieblich machbar ist, gestützt auf § 22 des Personaldekrets (SGS 150.1) den ganzen oder einen Teil des 13. Monatslohns in zusätzliche Ferien umwandeln. Diese Möglichkeit erweitert, wie die bereits eingeführte 5. Ferienwoche, die Möglichkeiten der Mitarbeitenden die Familie und den Beruf besser zu vereinen.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die Verordnung zur Arbeitszeit (SGS 153.11) sieht im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten eine möglichst grosse Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung vor. So besteht ein Zeitkonto, das einen grossen Spielraum für zeitweise positive und negative Arbeitszeitsalden ermöglicht. Diese Flexibilität verbessert die Möglichkeiten, auch besondere familiäre Bedürfnisse berücksichtigen zu können.

Unterstützung des Job-Sharing für Kader und Mitarbeitende

Der Regierungsrat unterstützt Job-Sharing sowohl für das Kader als auch für Mitarbeitende. Das kantonale Personalamt hat deshalb einen Leitfaden erarbeitet, der den Direktionen und Dienststellen dazu dient, Job-Sharing insbesondere auf Kaderstufe einzuführen. Der Leitfaden enthält unter anderem die Grundsätze zum Job-Sharing, eine Checkliste zur Einführung von Job-Sharing mit speziellen Hinweisen für Kaderfunktionen und weiteren Erläuterungen. Er ist publiziert und steht über das Intranet bzw. das Personalhandbuch allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Verbesserter Zugang zur Kinderbetreuung

Den Mitarbeitenden der Verwaltung steht eine externe Stelle zur Verfügung, die sie in Fragen der Kinderbetreuung berät und auch Nannies und Notnannies vermittelt, Angebote für die Betreuung der Kinder während der Schulferien erbringt und den Zugang zu verschiedenen Betreuungsstätten ermöglicht. Die Dienstleistung wird vom Verein Childcare Schweiz (www.childcare.ch) erbracht und kann von den Mitarbeitenden direkt in Anspruch genommen werden. Dieses Angebot ist noch als Pilotversuch ausgestaltet. Nach Abschluss des Versuchs wird eine Evaluation stattfinden. Auf dieser Grundlage soll Ende 2013 dem Landrat eine Vorlage zur definitiven Einrichtung einer solchen Stelle unterbreitet werden.

Telearbeit

Technisch ist es seit längerem möglich, dass Mitarbeitende sporadisch Telearbeit betreiben können. Auf den 1. Januar 2012 wurde die Verordnung zur Arbeitszeit (SGS 153.11) hinsichtlich der

Möglichkeit, den Arbeitseinsatz regelmässig mittels Telearbeit zu leisten, ergänzt. Dies ermöglicht ebenfalls die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Angebot wurde sowohl bei den Mitarbeitenden als auch in den Medien positiv aufgenommen.

Neue Personalstrategie

Der Regierungsrat will mit den Schwerpunkten seiner Personalstrategie 2012 – 2015 unter anderem folgende Ziele ansteuern²:

- **Attraktiver Arbeitgeber für alle Zielgruppen**
Der Kanton ist für alle Zielgruppen ein attraktiver Arbeitgeber. Namentlich sorgt er dafür, dass sich alle Mitarbeitenden laufend sowohl fachlich wie auch persönlich weiterentwickeln können.
- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Aktivitäten**
Der Kanton fördert insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberufliche Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft.

Die Personalstrategie des Regierungsrats deckt sich also mit den im Postulat formulierten Anliegen.

Controlling

Für die Prüfung der Erreichung der strategischen Ziele des Regierungsrates sowie der Personalstrategie wurden verschiedene Evaluationskriterien entwickelt. Seit diesem Jahr werden die ersten Erfahrungen mit dem Controllingssystem gesammelt.

Aktualisierte personalpolitische Grundsätze im Personalgesetz

Der Regierungsrat will dem Landrat eine Teilrevision des Personalgesetzes unterbreiten³, welche in § 7 Grundsätze der Personalpolitik u.a. folgendes vorsieht:

¹ *Der Regierungsrat bestimmt die Personalpolitik, soweit sie nicht bereits durch Gesetz und Dekret formuliert ist. Sie soll:*

- a. *die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;*
- g. *die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienpflichten und ausserberuflichen Aktivitäten zum Wohl der Gesellschaft unterstützen;*

...

Wenn die Vernehmlassungsstellen und der Landrat der Vorlage des Regierungsrates zustimmen, so werden auch die personalpolitischen Grundsätze im Personalgesetz mit den Anliegen des Postulats übereinstimmen. Die erneuerten personalpolitischen Grundsätze bilden dann die Grundlage für weitere konkrete Umsetzungsmassnahmen mit denen die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit sowie für Frauen in Führungs- und anderen qualifizierten Funktionen verbessert werden können.

² RRB 2012-0836, publiziert auf der Homepage des kantonalen Personalamts www.bl.ch/pa.

³ Die Vorlage ist seit dem 22. Mai 2012 in der Vernehmlassung (www.bl.ch/vernehmlassung).

2.3 Zusätzliche in Arbeit befindliche und geplante Massnahmen

Der Regierungsrat evaluiert derzeit im Rahmen des Berichts betreffend Beantwortung des Postulats Nr. [2010/082](#) 'Prüfung der Frage des Teil- oder Vollamtes für die Richterinnen und Richter am Kantonsgericht Basel-Landschaft sowie für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten an den erstinstanzlichen Gerichten des Kantons Basel-Landschaft' der Personalkommission des Landrats verschiedene Modelle für Teil- oder Vollämter für die Richterinnen und Richter. Bei der Modellentwicklung und Evaluation wird der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeiten mit Familienpflichten und ausserberuflichen Tätigkeiten besonderes Gewicht beigemessen. Der Landrat wird demnächst dazu Stellung nehmen können.

Das Personalamt hat ein Gesamtkonzept für die Kinderbetreuung erarbeitet. Dieses ist allerdings mit den Rahmenbedingungen bei den Kinderbetreuungsangeboten durch die Gemeinden verknüpft. Aufgrund der Ablehnung des Gesetzes vom 15. Dezember 2011 über die familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich durch das Volk muss hier aber bis zu einer definitiven Ausarbeitung und Umsetzung noch abgewartet werden.

Sobald der Landrat die in Vernehmlassung befindliche Revision des Personalgesetzes bezüglich der erneuerten personalpolitischen Grundsätze beschlossen hat, wird der Regierungsrat weitere Massnahmen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ergreifen.

Zum jetzigen Zeitpunkt, lehnt es der Regierungsrat aber ab, eine besondere Stelle einzurichten, die sich spezifisch dieser Thematik annimmt. Dies auch aufgrund der Erfahrung in anderen Kantonen. Der Kanton Basel-Stadt hat beispielsweise mehrere Initiativen für das Top-Sharing gestartet. Unmittelbar nach Lancierung konnten jeweils einzelne, interessante Umsetzungen beobachtet werden. Allerdings mussten leider gerade die besonders innovativen Umsetzungen innert weniger Jahre jeweils wieder aufgegeben werden.

Der Regierungsrat sieht deshalb davon ab, sowohl weitere Förderprojekte oder -Programme zu lancieren. Vielmehr will er gegenüber konkreten Bedürfnissen der Mitarbeitenden offen sein und konkrete, passende Lösungen entwickeln.

Im Weiteren hat es sich in der Vergangenheit gezeigt, dass der Landrat gegenüber bestehenden und neuen Fachstellen eher kritisch eingestellt ist. Im Rahmen des Entlastungspakets hat der Regierungsrat sogar den Auftrag, die bestehenden Fachstellen auf ihre Zweckmässigkeit hin zu überprüfen. Deshalb wäre es auch nicht opportun, wie im Vorstoss vorgeschlagen "eine/n verwaltungsinterne/n Teilzeit-Beauftragte/n" einzusetzen.

Sollen Ämter, deren Besetzung im Zuständigkeitsbereich des Landrates liegen (z.B. Landschreiber, Gerichtspräsidien, Ombudsman, Erste Staatsanwältin, Leitende Staatsanwältinnen, Leitung Datenschutzstelle, Leitung Finanzkontrolle) im Job Sharing besetzt werden, müsste der Landrat dies seinerseits bereits im Auswahl- und Wahlverfahren so vorsehen. Der Regierungsrat erachtet jedoch Job Sharing für vom Volk gewählte Ämter als ungeeignet. Zum einen wären komplizierte Gesetzesbestimmungen zu schaffen, zum anderen wäre ein korrektes Wahlverfahren - für per Gesetz auf zwei Teilzeitstellen aufgeteilte Ämter - kaum umsetzbar.

3. Fazit

Der Regierungsrat ist insgesamt überzeugt, dass beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft sowohl genügend Massnahmen ergriffen wurden und weiterhin geplant sind, um auf allen Stufen – inklusive des Kaders - Teilzeitarbeit und Job-Sharing zu ermöglichen, als auch bereits gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen.

Der Regierungsrat sieht demzufolge nicht vor, ein Teilzeitarbeits-Projekt zu lancieren oder "eine/n verwaltungsinterne/n Teilzeit-Beauftragte/n" einzusetzen.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die aktuellen Rahmenbedingungen immer noch verbessert werden können. Aus diesem Grund will der Regierungsrat dem Landrat die erneuerten personalpolitischen Grundsätze zur Entscheidungsfindung vorlegen und ist kontinuierlich bestrebt, dort Verbesserungen vorzunehmen, wo konkreter Bedarf besteht.

4. Antrag

Auftragsgemäss hat der Regierungsrat das Postulat eingehend geprüft und über seine Abklärungen berichtet.

Er beantragt deshalb dem Landrat, das Postulat [2000/049](#) "Arbeitsteilungs-Modelle bei Verwaltungskadern und Gerichtspräsidien" von Esther Maag als erledigt abzuschreiben.

Liestal, 19.Juni 2012

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: Zwick

Der Landschreiber: Achermann