

Führen mit reduzierter Arbeitszeit

I. Bericht

1 Bisherige Tätigkeiten

Mit POA-Bericht vom 14.03.2017 wurde bereits über die Notwendigkeit zur Ermöglichung von Führen mit reduzierter Arbeitszeit berichtet und der vom Kompetenzteam erarbeitete Handlungsleitfaden vorgestellt. Dieser gibt Hilfestellung beim Überprüfen der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung einer konkreten Führungsposition.

Darauf aufbauend wurde anschließend ein Umsetzungskonzept erstellt. Dieses sieht unter anderem vor, dass in den allgemeinen Hinweisen zu den Stellenausschreibungen im Intranet und Internet der Grundsatz mitaufgenommen wird: „Bei der Stadt Nürnberg sind Führungspositionen grundsätzlich mit reduzierter Arbeitszeit möglich“. Zusätzlich wurde eine Abfrage entwickelt, die bei Vakanzen von Führungspositionen von der Beschäftigungsdienststelle bzw. dem Eigenbetrieb ausgefüllt wird, um nachvollziehen zu können, wie viele Führungsstellen als konkret teilzeitfähig / in Jobsharing besetzbar erachtet werden und mit welcher Arbeitszeit die Stellen tatsächlich besetzt wurden.

Des Weiteren wurde eine Broschüre zum Thema „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ erstellt. Diese veranschaulicht das Thema anhand von bestehenden Beispielen bei der Stadt Nürnberg und bietet zugleich Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeitmodelle, Nutzen und Herausforderungen. Eine Druckversion der Broschüre wurde jeweils im Juni 2018 an alle Geschäftsbereichsleitungen, Werk- und Dienststellenleitungen übersandt sowie an die Mitglieder des Bayerischen und Deutschen Städtetags.

Ein weiterer Hinweis auf die Verfügbarkeit der Broschüre im Intranet und Internet erfolgte mit Mitteilung aus dem Personalbereich ebenfalls im Juni 2018 sowie mit einem Beitrag im Querblick im Oktober 2018.

Des Weiteren wurde durch einen Beitrag im KGSt-Journal im August 2018 und durch Hinterlegung der digitalen Version der Broschüre im KGSt-Portal auf das Thema aufmerksam gemacht.

Im Nachgang zur Veröffentlichung der Broschüre sind sehr viele positive Rückmeldungen durch andere Städte bei uns eingegangen, und es gab auch einige Anfragen zum Erfahrungsaustausch; unter anderem fand im Oktober 2018 ein Treffen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters Kreis Unna statt.

Im Juli 2019 war das Thema Führen mit reduzierter Arbeitszeit Inhalt des stadtinternen Netzwerktreffens für Frauen in Führungspositionen. Neben theoretischen Ausführungen einer Mitarbeiterin des Personalamts und einer praktischen Darstellung von Frau Hilker (Abteilungsleiterin im Umweltamt, welche selbst mit reduzierter Arbeitszeit führt), wurden u.a. die Rahmenbedingungen zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit mit den Teilnehmerinnen im Rahmen eines World-Cafés diskutiert. Die Anregungen werden derzeit im Personalamt geprüft. Im Zuge dessen wurde von PA festgelegt, dass die Prüfung, ob eine Stelle auch mit reduzierter Arbeitszeit oder im Jobsharing besetzt werden kann, künftig auch bei Stellvertretungspositionen durchgeführt wird.

2 Ergebnisse der Vorabprüfungen im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 26.04.2019

Wie oben bereits beschrieben, wurde im Umsetzungskonzept zum POA-Bericht vom 14.03.2017 festgelegt, dass eine Abfrage entwickelt wird, die bei Vakanzen von Führungspositionen von der Beschäftigungsdienststelle bzw. dem Eigenbetrieb ausgefüllt wird, um nachvollziehen zu können, wie viele Führungsstellen als konkret teilzeitfähig / in Jobsharing besetzbar erachtet werden und mit welcher Arbeitszeit die Stellen tatsächlich besetzt wurden. Die Dienststellen und Eigenbetriebe wurden mit Mitteilung aus dem Personalbereich vom 15.12.2017 über das Verfahren und den Verfahrensstart am 01.01.2018 informiert. Dabei wurde den Dienststellen und Eigenbetrieben der Handlungsfaden zur Verfügung gestellt, der Hilfestellung beim Überprüfen der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung einer konkreten Führungsposition gibt, sowie ein Vordruck, mit welchem das Ergebnis der Prüfung dokumentiert werden soll.

Die Prüfung wird von den Dienststellen/Eigenbetrieben mit Hilfe des Leitfadens durchgeführt. Auf Grundlage des Ergebnisses kann in den Stellenausschreibungen der Führungsstellen eine Feststellung zu der geforderten Arbeitszeit, hinsichtlich des Umfangs und der Arbeitszeitverteilung getroffen werden. Eine Formulierung ist hier z.B.: „Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Die Besetzung ist aber auch mit reduzierter Arbeitszeit - ab 28 Wochenarbeitsstunden in einer 4-Tage-Woche - möglich.“

Im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 26.04.2019 wurden insgesamt 27 Prüfungen durchgeführt. Von diesen wurden im oben genannten Zeitraum auch bereits 20 Stellen wiederbesetzt.

Bei drei der 27 Prüfungen haben die Dienststellen/Eigenbetriebe angegeben, dass sowohl eine Arbeitszeitreduzierung als auch eine Teilung der Führungsstelle möglich wäre. Zwei dieser Stellen wurden bereits besetzt; davon eine Stelle mit einer Frau mit 30 Wochenarbeitsstunden und eine Stelle mit einer Frau in Vollzeit.

Bei sieben der 27 Prüfungen wurden durch die Dienststellen/Eigenbetriebe angegeben, dass zwar keine Teilung der Führungsstelle, aber die Besetzung mit reduzierter Arbeitszeit möglich wäre. Alle sieben Stellen wurden bereits wiederbesetzt. Zwei Stellen wurden mit Frauen mit einer Arbeitszeit von jeweils 30 Wochenarbeitsstunden besetzt; die anderen fünf Stellen wurden mit fünf Männern in Vollzeit besetzt.

Bei zwei der 27 Prüfungen kamen die Dienststellen/Eigenbetriebe zu dem Ergebnis, dass zwar keine Besetzung mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist, aber eine Besetzung im Jobsharing. Eine der Stellen wurde bereits wiederbesetzt; mit einem Mann in Vollzeit.

Bei 15 der 27 Prüfungen wurden durch die Dienststellen/Eigenbetriebe angegeben, dass weder eine Teilung der Führungsstelle noch die Besetzung mit reduzierter Arbeitszeit möglich sei. Als Gründe wurden hierfür unter anderem Folgende genannt:

- Eine klare Abgrenzung der Tätigkeiten ist im Arbeitsalltag nicht möglich.
- Eine ständige, persönliche Präsenz der Führungskraft ist aufgrund der notwendigen Kontinuität erforderlich.
- Überwiegend liegen Daueraufgaben mit wenig Vorhersehbarkeit vor.
- Die im Jobsharing erforderliche Binnenkommunikation wäre schwer herstellbar.
- Die Anzahl der Führungspositionen wurden bereits deutlich reduziert; die verbleibenden Stellen mit (Personal-) Führungsaufgaben sind in Vollzeit besetzt und können nicht aufgestockt werden, um eine Stundenreduzierung aufzufangen. Eine Aufteilung der Tätigkeit auf zwei Personen erscheint aufgrund von Besonderheiten wie der Teilnahme an Veranstaltungen

gen außerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens als äußerst schwierig, die jeweiligen Arbeitszeitmodelle müssten nahtlos ineinandergreifen.

- Das komplexe Aufgabenfeld der Amtsleitung kann nur in VZ ausgefüllt werden. Nach den bisherigen Erfahrungen fallen auch dann noch Mehrarbeitsstunden an.
- Die aktuell herausragende Anforderung an die Fachlichkeit bei ständig wechselnden rechtlichen Grundlagen, Änderungen von Verfahrensfragen, Anpassungen von Aufgaben, Aufbau von Netzwerken und Kooperationen erfordert einen Einsatz einer Vollzeitkraft.
- Aus Gründen der nachhaltigen pädagogischen und organisatorischen Steuerung und Führung der Mitarbeitenden im Innenverhältnis sowie aus Gründen der Repräsentanz im Außenverhältnis ist eine Besetzung mit einer Leitung in Vollzeit erforderlich.
- Die Stellvertreterposition wird bereits im Jobsharing ausgeübt.
- Häufige Leitungswechsel in der Vergangenheit erfordern nun Stabilität im Team und daher eine Vollzeitleitung.

3 Entwicklung Führen mit reduzierter Arbeitszeit im Zeitraum vom 31.12.2016 bis 01.03.2019

Unabhängig vom Verfahren, dass die Dienststellen und Eigenbetriebe seit 01.01.2018 bei Freiwerden einer Führungsstelle anhand des Leitfadens prüfen sollen, ob eine zukünftige Besetzung auch mit reduzierter Arbeitszeit oder im Jobsharing möglich ist, können Mitarbeitende, die bereits Führungspositionen innehaben, in Absprache mit ihren Vorgesetzten eine Arbeitszeitreduzierung vereinbaren. Beide Verfahren haben deshalb Einfluss auf die Entwicklung der Zahlen zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit.

Entwicklung Führen mit reduzierter Arbeitszeit		
	Teilzeitquote 31.12.2016	Teilzeitquote 01.03.2019
1 OBM	0	0
2 BM, Referentin/Referent, 1. Werkleitung	0	0
3 Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung	4,35%	7,14%
3a stv. Dienststellenleitung (ohne Abteilungsleitung), stv. Schulleitung	3,23%	10,00%
3b stv. Dienststellenleitung (mit Abteilungsleitung etc.)	5,71%	14,71%
4 Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen (ohne Schulen)	13,64%	22,22%
5 Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitungen (ohne Schulen)	22,68%	27,73%
Gesamt	17,54%	23,29%

Zum 31.12.2016 stellte sich die Situation wie folgt dar:

Sowohl in der Leitungsebene 1 (OBM) als auch in der Leitungsebene 2 (BM, Referenten, 1. Werkleitung) lag die Teilzeitquote bei 0%.

In der Leitungsebene 3 (Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung) lag die Teilzeitquote bei 4,35%, in der Leitungsebene 3a (Stv. Dienststellenleitungen ohne Abteilungsleitung, Stv. Schulleitung) bei 3,23 % und in der Leitungsebene 3b (Stv. Dienststellenleitungen mit Abteilungsleitung) bei 5,71 %.

In den unteren Leitungsebenen 4 (Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen, ohne Schulen) und 5 (Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitungen, ohne Schulen) lag die Teilzeitquote bei 13,64% bzw. 22,68%.

Im Vergleich dazu stellt sich die Situation am 01.03.2019 folgendermaßen dar:

Teilzeitquote in der Leitungsebene 1 (OBM) und 2 (BM, Referenten, 1. Werkleitung): 0%.
In der Leitungsebene 3 (Dienststellen-, Schul-, 2. Werkleitung) lag die Teilzeitquote bei 7,14%, in der Leitungsebene 3a (Stv. Dienststellenleitungen ohne Abteilungsleitung, Stv. Schulleitung) bei 10,00 % und in der Leitungsebene 3b (Stv. Dienststellenleitungen mit Abteilungsleitung) bei 14,71 %.

In den unteren Leitungsebenen 4 (Abteilungsleitungen/ Bereichsleitungen, ohne Schulen) und 5 (Sachgebiets-, Fachbereichs-, Regional-, Team-, Bezirks- oder Gruppenleitungen, ohne Schulen) lag die Teilzeitquote bei 22,22% bzw. 27,73%.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Teilzeitquote in allen Leitungsebene außer den Leitungsebenen 1 und 2 erhöht hat.

Die größten Steigerungen liegen dabei in der Leitungsebene 3b mit einer Steigerung um 9,00%-Punkte, in der Leitungsebene 4 mit einer Steigerung um 8,58%-Punkte und in der Leitungsebene 3a mit einer Steigerung um 6,77 %-Punkte.

Bei allen Leitungsebenen zusammengefasst lag die Steigerung bei 5,75%-Punkten (Teilzeitquote aller Leitungsebenen am 31.12.2016: 17,54%; Teilzeitquote aller Leitungsebene am 01.03.2019: 23,29%).

Die Selbstverpflichtung der Geschäftsbereiche und Referate, die im POA am 14.03.2017 getroffen wurde, den Anteil an Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit maßvoll zu steigern, kann damit als erfüllt angesehen werden.

PA wird dieses Thema auch weiterhin in die jeweiligen vorgesehenen Dienststellengespräche zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen turnusmäßig miteinbringen.

II. Herrn Ref. I/II

III. Fb

IV. DIP

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 06.09.2019
Personalamt

(78198)

Anlagen

Leitfaden „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“

Umsetzungskonzept „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“

Vordruck Stellenprüfungen „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“