

Führen in Teilzeit

Das Ziel: Führen in Teilzeit in allen Bundesministerien als modernes Personalentwicklungsinstrument auf allen Führungsebenen etablieren.

Wesentliche Schritte auf dem Weg dahin:

1. Führen in Teilzeit auch jenseits von Familienpflichten ermöglichen.

Führen in Teilzeit ist bei Familienpflichten oft attraktiv und für – häufig weibliche – Beschäftigte z. T. wesentlich, um sich überhaupt auf eine Führungsposition zu bewerben. Damit ist Führen in Teilzeit auch ein wichtiges Element bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Erreichen der Parität. Das Modell ist aber nicht auf bestimmte Lebenssituationen beschränkt. Vielmehr steht Führen in Teilzeit/Arbeitsplatzteilung potentiell allen Führungskräften offen. Führen in Teilzeit wird modelloffen eingesetzt, um als Bund bei der Gewinnung starker Nachwuchskräfte wettbewerbsfähig zu sein, mehr Diversität auf allen Führungsebenen zu schaffen und das Onboarding von NachfolgerInnen gut zu gestalten („demographischer Doppelkopf“).

2. Ausschreibungen generell für Führen in Teilzeit/Arbeitsplatzteilung öffnen.

Nach dem Vorbild des Bundeskanzleramts werden die Ausschreibungen von Führungspositionen auch in anderen Häusern für Arbeitsplatzteilung/Führen in Teilzeit geöffnet (*„Der Dienstposten ist für eine Besetzung in Form der Arbeitsplatzteilung [„Job-Sharing“] und grundsätzlich auch für eine Teilzeitbeschäftigung geeignet“*).

3. Faire Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit schaffen.

Für eine Führungsposition in Arbeitsplatzteilung werden mindestens 1,5 Vollzeitäquivalente angesetzt, um hinreichend Raum für die Abstimmung des Führungsduos zu lassen. In Teilzeit Führende erhalten ein Coaching, das auf die Rolle vorbereitet. Es wird ein Setting geschaffen, das eine Benachteiligung von Führungskräften in Teilzeit ausschließt. Führende in Teilzeit haben insbesondere die gleichen Beförderungsmöglichkeiten wie solo Führende. Wesentlich hierfür sind

ein Bekenntnis der Hausleitung zu Führen in Teilzeit und eine bewusste Haltung der jeweiligen Vorgesetzten.

4. Haushalterische Voraussetzungen schaffen durch Stellenpool.

Um den Stellenbedarf für Arbeitsplatzteilung zu decken, werden Stellenreste sinnvoll genutzt. Zudem wird ein zentraler Stellenpool für alle Ressorts eingerichtet, aus dem Ressorts unbürokratisch nach Bedarf temporär Stellenanteile zur Einrichtung von Arbeitsplatzteilung erhalten können. Die Stellenanteile gehen nach Beendigung der Arbeitsplatzteilung an den Pool zurück (s. etwa Stellenpool für Demographievorsorge).

5. Für klare Vorgaben und Zuständigkeiten sorgen.

Führen in Teilzeit/Arbeitsplatzteilung wird im Personalentwicklungskonzept verankert, so dass Klarheit zu Bewerbungsvoraussetzungen, Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten besteht. Es wird ein Prozess etabliert, mit dessen Hilfe günstige Rahmenbedingungen geschaffen und ausgebaut und Fehlentwicklungen korrigiert werden (Lessons learned). Im Geschäftsverteilungsplan der Zentralabteilung wird eine Zuständigkeit für Führen in Teilzeit/Arbeitsplatzteilung einem Referat zugeordnet.